



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes
universitarios, Chimbote -2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Psicología

AUTORA:

Mgtr. Violeta Hurtado Chancafe (ORCID: 0000-0002-2609-7475)

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López (ORCID: 0000-0001-7101-0589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por ser mi padre celestial quien me brindó la fortaleza para no soslayar ante las adversidades en esta etapa académica y logras cerrar con éxito mis objetivos. A mis padres por su inmensurable apoyo, en todo sentido durante el trayecto de mi vida y a mi hija por su permanencia y constancia al acompañarme moralmente en todo este proyecto.

Violeta

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por abrirme sus puertas para acceder a estudiar en su escuela de posgrado.

A mí asesora, el Dra. Galia Susana Lescano López, por brindarme sus conocimiento y asesoramiento permanente durante el proyecto y ejecución de mi trabajo de investigación.

Así mismo, una especial gratitud a los docentes universitarios, quienes me proporcionaron la información que permitió la obtención de datos para la elaboración de esta investigación.

La Autora

Página del Jurado

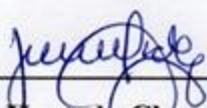
Declaración de autenticidad

Yo, Violeta Hurtado Chancafe, estudiantes de las Escuela de Posgrado del Programa Académico de Doctorado en Psicología de la Universidad César vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019” presentado en 118 folios, para la obtención del grado académico de doctora en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el siguiente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella expresadamente señalada en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero del 2020



Violeta Hurtado Chancafe
DNI N° 32824096

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de las variables	19
2.3. Población, muestra	23
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimientos	26
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	58
Anexo 1: Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Instrumentos	63

Anexo 3: Validez y confiabilidad	77
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	84
Anexo 5: Base de datos	86
Anexo 6: Artículo científico	90
Anexo 7: Declaración jurada de autoría y autorización de publicación del artículo científico	114
Anexo 8: Pantalla de turnitin	115
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis	116
Anexo 10: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	117
Anexo 11 Autorización de la versión final del trabajo de investigación	118.

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable síndrome de Burnout	19
Tabla 2 Operacionalización de la variable calidad de vida	20
Tabla 3 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 4 Prueba de normalidad	26
Tabla 5 Descripción de los niveles de síndrome de Burnout	27
Tabla 6 Descripción de los niveles de calidad de vida	28
Tabla 7 Niveles de la dimensión bienestar económico calidad de vida	29
Tabla 8 Niveles de la dimensión salud de la calidad de vida	30
Tabla 9 Descripción de los niveles satisfacción laboral	31
Tabla 10 Ajuste de los datos para el modelo del SB y CV influyen en la SL	32
Tabla 11 Variables para el modelo de regresión logística ordinal	34
Tabla 12 Coeficientes del síndrome de Burnout y la calidad de vida en la SL	33
Tabla 13 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	34
Tabla 14 Ajuste de los datos para el modelo del SB influyen en la SL	34
Tabla 15 Variables para el modelo de regresión logística ordinal	35
Tabla 16 Coeficientes del SB en la SL en docentes de UP de Chimbote.	35
Tabla 17 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	36
Tabla 18 Ajuste de los datos para el modelo de la CV influyen en la SL	36
Tabla 19 Variables para el modelo de regresión logística ordinal	37
Tabla 20 Coeficientes de la CV en la SL en docentes de UP de Chimbote	38
Tabla 21 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	38
Tabla 22 Ajuste de los datos para el modelo de BE de la CV influyen en la SL	39
Tabla 23 Variables para el modelo de regresión logística ordinal	39
Tabla 24 Coeficientes del BE en la SL en docentes de UP de Chimbote	40
Tabla 25 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	41
Tabla 26 Ajuste de los datos para el M de Salud de la CV influyen en la SL	41
Tabla 27 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística	42
Tabla 28 Coeficientes de la salud en la SL en docentes de UP de Chimbote	42
Tabla 29 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	43

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Diseño explicativo	18
Figura 2	Niveles de síndrome de burnout	27
Figura 3	Niveles de calidad de vida	28
Figura 4	Niveles del bienestar económico de la calidad de vida	29
Figura 5	Descripción de la salud de la calidad de vida	30
Figura 6	Niveles de satisfacción laboral	31

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia del síndrome de burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral en docentes universitarios de las Facultades de Ciencias de la salud de universidades privadas de Chimbote 2019.

La investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un alcance descriptivo y explicativo, de diseño no experimental y trasversal. La muestra estuvo constituida por 210 docentes, a quienes se les administraron encuestas para cada una de las variables y como instrumentos cuestionarios.

Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del ensayo de normalidad y considerando que las tres variables fueron medidas a través de la escala ordinal, se aplicó el análisis no paramétrico por medio de la Regresión Logística ordinal. Se encontró que de los 210 docentes que representaron el 100% de la muestra, el 55.2% indicaron la presencia de una categoría baja del Síndrome de Burnout y el 44.8% puntuaron una categoría media. Se determinó como factores de riesgo wald de 17.678 y 17.542 a las variables síndrome de burnout y calidad de vida respectivamente, es decir si los docentes presentan síndrome de burnout tiene la probabilidad de 17.678 veces de que su satisfacción sea insatisfecha y si los docentes tienen un atributo malo de calidad de vida tendrán una probabilidad de 17.542 veces de presentar una categoría de insatisfacción laboral, asimismo son significativos ya que el p valor es $<$ al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$).

Palabras clave: Síndrome del quemado, bienestar económico, calidad de vida, satisfacción laboral, docente universitario.

SUMMARY

The objective of this work was to determine the influence of burnout syndrome and the quality of life on job satisfaction in university teachers in the Health Sciences Faculties of private universities of Chimbote 2019.

The research was carried out under the quantitative approach, of applied type, with a descriptive and explanatory scope, of non-experimental and transverse design. The sample consisted of 210 teachers, who were administered surveys for each of the variables and as questionnaire instruments.

The results obtained were statistically analyzed through the normality test and considering that the three variables were measured through the ordinal scale, the non-parametric analysis was applied through the ordinal Logistic Regression. It was found that of the 210 teachers who represented 100% of the sample, 55.2% indicated the presence of a low category of Burnout Syndrome and 44.8% scored a medium category. The risk factors wald of 17,678 and 17,542 were determined as the variables of burnout syndrome and quality of life respectively, that is, if teachers have burnout syndrome, the probability is 17,678 times that their satisfaction is unsatisfied and if teachers have a Bad quality of life attribute will have a probability of 17,542 times of presenting a category of job dissatisfaction, they are also significant since the p value is <at the level of significance ($0.00 < 0.05$).

Keywords: Burn syndrome, economic well-being, quality of life, job satisfaction, university teacher.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo determinar a influência da síndrome de burnout e da qualidade de vida na satisfação do trabalho nas faculdades das Faculdades de Ciências da Saúde das universidades privadas de Chimbote 2019.

A pesquisa foi realizada sob abordagem quantitativa, tipo aplicado, com escopo descritivo e explicativo, de desenho não experimental e transversal. A amostra foi composta por 210 professores, que foram pesquisados para cada uma das variáveis e como instrumentos de questionário.

Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente por meio do teste de normalidade e considerando que as três variáveis foram medidas por escala ordinal, a análise não paramétrica foi aplicada por meio da Regressão Logística Ordinal. Dos 210 professores que responderam por 100% da amostra, 55,2% indicaram a presença de uma categoria baixa da Síndrome de Burnout e 44,8% classificaram uma categoria média. Foi determinado como fatores de risco wald de 17.678 e 17.542 para as variáveis síndrome de burnout e qualidade de vida, respectivamente, ou seja, se os professores têm síndrome de burnout eles têm 17.678 vezes a chance de que sua satisfação esteja insatisfeita e se os professores tiverem um atributo ruim de qualidade de vida terão 17.542 vezes mais chances de apresentar uma categoria de insatisfação no trabalho, eles também são significativos, uma vez que o valor p é $< 0,05$ no nível de significância ($0,00 < 0,05$).

Palavras-chave: Síndrome de queimadura, bem-estar econômico, qualidade de vida, satisfação no trabalho, professor universitário.

I. Introducción

Las funciones que desempeñan los docentes universitarios implica tareas que demanda muchas horas de dedicación en el día, relacionadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y responsabilidad social, motivo por el cual para lograr el éxito de dichas actividades enmarcadas en lograr una educación óptima que hoy en día se promueve, es necesario que los agentes involucrados, docentes y estudiantes a partir de dichas actividades disfruten de ellas demostrando a su vez una adecuada salud tanto física, psíquica y emocional.

Según La Ley Universitaria MINEDU (2014) en su Artículo 79, indicó que entre las funciones que ejercen los docentes universitarios se encuentran las relacionadas al hacer investigación, contribuir de forma continua y permanente en el mejoramiento de la enseñanza, en actividades de gestión universitaria y el de hacer proyección social, cumpliendo de esta manera con la actuación docente que se les ha asignado. De igual modo, cabe señalar que estos roles están sujetos a supervisiones constante de los evaluadores internos y externos, lo que genera hoy en día que el docente universitario busque desarrollar y cumplir con las competencias del perfil docente que se exige en su especialidad, de tal manera que se perciba y lo perciban como un profesional capaz y auto-realizado en su quehacer diario, así como también perciba satisfacción dentro de su centro de trabajo.

Por su parte Walker (2016) realizó un estudio del trabajo del docente en dos universidades de Argentina y una de España, a través del estudio de casos colectivos de carácter instrumental (Stake, 2005), por medio de entrevistas semi-estructuradas y no a través de una investigación de muestras (Stake, 2005), ni representatividad estadística (Coller, 2000). Expone de acuerdo a sus resultados que las funciones del docente se inician desde la planificación previa y continua con la preparación de materiales, la ejecución de sesiones de aprendizajes y evaluación de los avances de los estudiantes. De igual forma, añade las tareas de tutorías a través de plataformas virtuales y de manera presencial; así como el uso de otros recursos tecnológicos, sumándose además actividades como asesorías de tesis y proyectos de innovación educativa entre otros, lo que se resume en múltiples actividades, lo que hace que el docente otorgue un considerable tiempo y dedicación a sus tareas de gestión de la enseñanza. En dicho trabajo concluye que la

actividad docente atraviesa por diversas tensiones como lo individual y lo colectivo, el interés prospectivo y estados de inmediatez de su ejecución, el vincularlo una institución o desvincularlo, pertenencia a la institución académica o a su especialidad y por ultimo éste trabajo ubica a los docentes entre la tensión de experimentar placer o displacer en su quehacer.

Por estas y otras razones en la universidad los docentes se encuentran sometidos a condiciones de trabajo muchas veces inadecuadas, ritmos de trabajos prologados, periodos de descansos muy breves, presiones académicas y administrativas, así como superposición de labores profesionales y académicas, por lo que se acentúa el estrés en los docentes afectándose así su iniciativa y motivación, pudiendo incluso llegar a desarrollar cuadros clínicos como el Síndrome de Burnout.

Se entiende por estrés, a todo impulso malicioso de inducir un rechazo de conflicto o evasión en la persona; así como a todo factor del medio donde este se desarrolla donde su influencia exige un impulso no común de las articulaciones de regulación emocional. En el caso del Síndrome de Burnout, se acepta como una de las fases avanzadas del estrés laboral, además es nombrado como síndrome del profesional quemado o de desgaste profesional. Inicialmente, Freudenberger (1974), lo identifica al estudiar las sentencias al estrés de participantes de una institución de asistencia alternativa de salud, sin embargo, es Maslach, a partir de la segunda mitad de los setenta, quien categoriza, evalúa y difunde este síndrome cuando investigaba las maneras de afrontamiento con el arousal emocional en el centro laboral. Es a partir de las evaluaciones que el síndrome de Burnout se identifica como un argumento a un estrés emocional habitual personalizado por extenuación tanto corporal como psicológico, actitud fría y despersonalizada en comparación con el resto y afecto de incompatibilidad a los quehaceres que se deben ejecutar, y padecen principalmente, personas cuyas profesiones desarrollan una relación de responsabilidad y atención directa sobre otra persona, como es el caso de los docentes universitarios.

Es sabido que, para tener un buen desempeño y realizar las tareas con eficacia, las personas, además de tener las habilidades y capacidades necesarias para el puesto o función que realiza, deben sentirse bien consigo mismas y poseer una autopercepción positiva; en este caso

el docente universitario debería percibirse como un profesional idóneo para el cargo, seguro de sí mismo y desarrollar una actitud de satisfacción con su trabajo. Sin embargo, estresores como la extensión e irregularidad de los horarios el docente tiene horario de ingreso, mas no tienen horario de salida- la preocupación por la estabilidad laboral o el rechazo de la comunidad universitaria, en ocasiones las dificultades para el desarrollo de las clases o por último la capacidad de ingreso económico y de desarrollo profesional, pueden ser los responsables de generar tensiones laborales, afectándose así la satisfacción con el trabajo (Sancho, Creus y Padilla, 2010; Moss y Kubacki, 2007 y Sancho, 2001).

En la coyuntura de la profesionalidad la docencia a nivel superior es considerada una de las carreras más propensas adquirir estrés en el área de trabajo y por consiguiente el síndrome de Burnout; ya que éstos están sujetos a jornadas de trabajo que muchas veces exceden las 8 horas diarias, así mismo por la naturaleza de la misma, por la carente posibilidad de determinaciones, la ausencia de gratitud profesional y la carencia de tacto cotidiano con estudiantes con dificultades psicosociales (Almeida, Oliveira, Guimarães, Evangelista, Gomes y Vieira (2015); como también los escasos espacios de relación con la familia; todos ellos condiciones altamente estresantes, eventos que afrontar y que en su mayoría, como docentes no están preparados (García, Iglesias, Saleta y Romaya, 2016).

El maestro universitario en la actualidad pasa por un proceso de cambio donde está asumiendo modernos desafíos y modelos en la docencia como los cambios de las tecnologías, todas ellas teniendo colisión en diversas circunstancias que experimenta en su quehacer diario. Por otro lado podemos apreciar que a esto se le añade las carencias de recompensas intrínsecas que perciben los docentes, así como la necesidad de recibir retroalimentación positiva por el estrés percibido de las instituciones de educación superior, generándose una despersonalización del docente, lo cual afecta el confort tanto psicológico como en la parte física del docente, dado que esta situación constante de estrés que supera sus recursos de afrontamiento, lo cual tendría un impacto en la vida y la calidad de esta en cada persona.

La calidad de vida es considerada según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como apreciaciones en relación a la realidad, aspecto cultural y valores que son desarrolladas

por las personas según los objetivos, expectativas, inquietudes y normas establecidas. Desde lo colectivo involucra componentes de salud física, emocional, capacidad de independencia, relaciones saludables con su entorno y con los demás. Desde lo individual es considerado como la adquisición de logros personales y familiares, gozar de buen estado de salud, poseer una alimentación sana y bienestar. Tanto de manera colectiva o individual, está directamente relacionada a entornos comunitarios y culturales, asimismo con el trabajo y la familia (OMS, 2002; Gardona y Aguedo, 2005; Urzúa y Caqueo 2012).

Con respecto al tema anterior, estudios sobre Burnout realizados en Bogotá en profesionales de la salud, concluyen que este síndrome afecta la salud, asimismo la condición de la actuación de los seres humanos, mostrando vínculos entre la fatiga y las manifestaciones de incapacidad para relajarse, dolor de cabeza tensional, mialgias, dificultades gastrointestinales, alteraciones del sueño, dificultades para la concentración y memoria, así como incremento de síntomas depresivos (Contreras, Juárez y Murrain, 2008).

A nivel internacional, se tienen las investigaciones: Cladellas, Castelló y Parrado (2018) en la que analizaron las consecuencias de factores psicosociales respecto a la salud y estrés que afectan a los profesores de universidades de catalanas; donde aplicó el método estadístico Anova por el análisis de varianza, cuyos resultados señalaron que los docentes con contrato de estabilidad y dedicación a tiempo completo o parcial diferían al de aquellos con tiempo completo, pero con contratos temporales quienes señalaron presentar deficiencias en la salud tanto mental como física, a pesar de representar a los docentes más jóvenes en edad, puntuando mayor estrés y menor satisfacción laboral. y que la presencia de burnout se evidencia significativamente en profesores con contrato temporal sobre los profesores de contrato permanente.

Sánchez y García (2017) realizaron una investigación para conocer en qué medida el agrado por la labor que realiza un colaborador en una organización se relaciona con la identificación con el entorno del centro laboral; donde sus resultados indicaron que los trabajadores se sienten desmotivados según su percepción ya que no sienten que se les

involucran en la toma de decisiones, asimismo indicaron que con el sueldo que reciben si les cubre sus necesidades básicas.

Ilaja y Reyes (2016) realizaron una investigación en Ecuador donde encontraron que los docentes universitarios que presentan mayor estrés laboral; son aquellos que se relacionan con las tareas de investigación y de vinculación, siendo estas mismas las que afectan su desempeño y el regocijo de los docentes que dedican su labor con estudiantes universitarios, pero sin embargo a nivel general la docencia es percibida como una función que realizan con dominio, reforzada por su vocación.

Chávez (2016), estudió en docentes de universidades la relación de la existencia del síndrome de Burnout como agente que perjudica la naturaleza de supervivencia de los colaboradores, el estudio abarcó a diferentes países de España y Latinoamérica, donde se realizó una revisión sistemática de diversas publicaciones para poder concluir e indicar a los gobiernos que la sobrecarga académica que experimenta un docente universitario frente a las exigencias y expectativas de este mundo globalizado; son capaces de generar niveles altos de estrés laboral crónico y estos a su vez afectan la calidad de vida y su bienestar, siendo México el que encabeza la lista.

Collado, Soria, Canafoglia y Collado (2016), en un estudio realizado en Mendoza a docentes universitarios, relacionaron las condiciones del trabajo con la salud, concluyeron que la mayoría asociaron la fatiga, irritabilidad y nerviosismo como manifestaciones de las molestias psíquicas vinculado al trabajo, evidenciadas en más del 30% de los docentes en la poca concentración, desasosiego y astenia, estas relacionadas al ámbito laboral y que desgasta de forma integral de su **salud**.

Cárdenas, Méndez y González (2014), al realizar un estudio donde determinó como es la relación del cumplimiento de funciones de los docentes universitarios en una universidad de México con el estrés y burnout, en la que afirmaron que la falta de mística docente afecta el desempeño laboral ($r=-.446$; $p=.003$).

Considerando el Burnout como el extremo final del estrés y que este podría condicionar el desempeño docente, Cárdenas, Méndez y González (2014), al realizar un estudio donde determinó como es la relación del cumplimiento de funciones de los docentes universitarios en una universidad de México con el estrés y burnout, en la que afirmaron que la falta de mística docente afecta el desempeño docente ($r=-.446$; $p=.003$).

A nivel nacional, se muestran trabajos como los de Huayhua (2018) quien realizó la investigación en Arequipa con el fin de conocer en qué medida el síndrome de Burnout y el clima organizacional afectan la ocupación laboral de una organización, donde el 41% de los trabajadores exhiben niveles altos del síndrome de Burnout en las tres dimensiones, siendo alarmante para el desempeño y su satisfacción laboral, corroborándose que existe el burnout influye significativamente sobre el desempeño.

Avendaño (2017) investigó como el Burnout se asocia con el ejercicio profesional de los educadores que laboran en una universidad de Madre de Dios, donde el 94.4 % de los docentes universitarios presentaron niveles alto de la existencia del síndrome de Burnout, pero se evidencia que los pedagogos en un 77% indicaron una satisfacción buena, por lo que se observa contrariedades ya que a más manifestación del Burnout perjudicaría el ejercicio del trabajador.

Díaz (2014) realizó la investigación con el interés de indagar la existencia del dominio del síndrome de Burnout en el quehacer de los maestros universitarios, en la que sus resultados indicaron que el 18% de los profesores señalaron un registro elevado de tener el síndrome de Burnout y el 36% según los estudiantes afirmaron que el desempeño de sus docentes es deficiente; dichos resultados se afianzan con la teoría de Maslach y Jackson (1982) donde indicaron que la aparición del síndrome de Burnout se agudiza cuando se trabaja brindado servicios.

El Síndrome de Burnout es un aspecto de crucial significación para la población en general, al cual muchos llaman la enfermedad que aqueja al siglo XXI y que la Organización Mundial de la Salud (2000), lo consideró como uno de los representantes de riesgo que daña la calidad de vida en la salud mental y en consecuencia afecta la productividad laboral como lo

mencionan Saborío e Hidalgo (2015). Esto significa que hay que darle prioridad como uno de los enigmas actuales de condición psicológica, sanitario, social y cultural, entre otros, resueltos bajo un equipo multidisciplinario e interdisciplinario y bajo políticas de estado.

Seyle (1978; citado en Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017) estableció la disimilitud entre agotamiento profesional y Burnout, donde aclaran que la presencia del estrés es inevitable para ejecutar determinadas funciones que permitan la existencia en el trabajo el cual es conocido como eustres, el cual no es apreciado como una padecimiento sino por el contrario es lo que mantiene en alerta y en defensa al organismo humano; mientras es el estrés negativo conocido como distres, el que estaría generando alteraciones tanto a nivel físico como psicológico.

Rodríguez, et. Al. (2017) como ya se mencionó, también recalcan que el burnout fue acuñado por Freudenberg (1974); quien estableció la relación con indicadores como el agotamiento y desgaste de energías, presentándose en los profesionales que fracasan en los esfuerzos para lograr sus metas trazadas en el campo laboral. Así mismo toma las ideas de Maslach y Pines (1977) quienes concibieron el síndrome de Burnout como una fase donde entra el cansancio tanto física como emocionalmente presentando indicadores como desinterés en el desempeño laboral, así como también presenta una actitud negativa hacia sus compañeros con quienes comparte jornadas de labor, que lo aleja de sus colegas y cayendo en una autoestima baja.

Cabe mencionar que estos autores antes mencionados plantean que para Maslach y Jackson (1981) el síndrome está presente en aquellas personas que ofrecen sus servicios profesionales y que se encuentran en una relación jerárquica de dependencia de otros, lo que llevaría a generar tensiones. También mencionan Maslach y Jackson (1986) que tiene una apariencia psicosocial, la presencia del síndrome de Burnout sería una sentencia inadecuada en los aspectos de cansancio físico, psicológico y con actitudes de frialdad y también de despersonalización cuando trata a las demás personas, asimismo presenta situaciones que no son óptimas cuando realiza su función en el trabajo, por lo que llegaron así a elaborar el test Maslach Burnout Inventory (1996), sustentado en su teoría.

Estas ideas son corroboradas por Ramírez y Zurita (2010) quienes tomaron las ideas de Maslach y Jackson (1986), al mencionar que el burnout es usado en la psicología social ya que las personas pierden el interés por el trabajo y evaden responsabilidades por la situación que atraviesan. Tal es así que podemos decir que es un proceso cognitivo emocional y conductual evaluativo de estar cansado emocionalmente lo cual origina trabajadores desmotivados, lo cual podría llevar al individuo en situaciones de detrimento, despersonalización y desmotivación, conduciéndolo cada vez más a experimentar emociones, sentimientos inadecuados y por ende la frustración.

Por su parte Choy (2017) expresa que el Burnout se encuentra inclinado a desarrollarse principalmente en profesiones que establecen contacto directo y personal, con los usuarios sean estos pacientes y estudiantes, lo que nos sugiere a dirigir nuestro estudio a uno de estos grupos que son los docentes universitarios que en muchos casos también interactúan a diario con sus pacientes si es que son profesionales de la salud, siendo éstos una población vulnerable debido a las demandas de sus funciones y la demanda del mundo actual.

El síndrome de Burnout fue estudiado por Brodsky (1980; citado en Hernández, Terán, Navarrete y León 2007) quien estableció cuatro fases por las que una persona proclive a padecerla atraviesa, las cuales serían el entusiasmo, caracterizado por varios propósitos, deseos, fortaleza, ánimo, vitalidad y lagunas de riesgo; obstrucciones que aparece cuando no se logra lo que planificaron desde el principio, lo que llega a generar sensaciones de fracaso; la frustración, etapa donde aparecen perturbaciones, físicos, emocionales y conductuales, fase nuclear del burnout y la apatía, donde la persona sufre por la impotencia de no cumplir sus anhelos.

Por otro lado cabe mencionar que entre todas las perspectivas explicativas del Burnout existen dos teorías: la clínica y la psicosocial; en lo clínico se consideró al Burnout como un “estado”, producto en la que se manifiestan intrapsíquica derivada de una predisposición de la personalidad y que derivaría en un estrés laboral. De otro lado es importante resaltar que frente a este modelo es el psicosocial e interaccionista el que goza de mayor auge en la actualidad ya que existen muchos registros de casos de trabajadores que presentan altos niveles de Burnout,

acompañados de la inseguridad que en algunas organizaciones provocan desastres en la salud de sus trabajadores (López, García y Pando, 2014).

Investigadores como Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Gil-Monte, 2005; afirman que los seres humanos que tienen el síndrome de Burnout origina en su trabajo una baja en su productividad profesional, ya que uno de los síntomas es el ausentismo, incapacidad para realizar una función encargada, accidentes por estar con pensamientos ajenos a su rol, la despreocupación en consumir sus alimentos y más aún la carencia económica ya que la organización se ve perjudicada en su producción.

De acuerdo a los estudios se mencionan algunos factores que podrían incrementar la audiencia del síndrome de Burnout, que serían la incertidumbre, la igual de trato en el trabajo y la falta de control por parte del individuo, respecto a la afiliación social y la comparación que se hace de la persona con los compañeros, son acciones que generan el camino al Burnout, sumado a ello la carencia de soporte social en la organización que este percibe por temores a las críticas o a ser rechazado o considerado un personal incompetente, cuyos resultados serán reacciones negativas, de la imagen personal que este desarrolle ante eventos o circunstancias que lo desacrediten o lo hagan sentirse incompetente por las comparaciones sociales.

Entre las manifestaciones como lo menciona Manso (2006; citado por Ojeda, 2016) menciona que puede manifestarse de diversas maneras, como cognitivas y emocionales, conductuales, corporales y laborales, todos ellos como resultado de una exposición al estrés crónico en el espacio gremial.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un informe en 2013 en la que indicó la presencia de nuevas enfermedades que estarían afectando la salud emocional de los trabajadores como son los cambios tecnológicos, el acoso psicológico, el incremento del estrés laboral, por lo que recomendó a las compañías tomar medidas para proteger a sus empleados y tener en cuenta que si no se hace nada las empresas son afectadas en su productividad (López, García y Pando, 2014).

Respecto a la calidad de vida; actualmente los modelos educativos modernos hoy en día exigen del docente un mejor desempeño, mayores actualizaciones y capacitaciones en su profesión, así como de otras disciplinas, teniendo en consideración que la misión que cumple el docente es la formación integral. Tal es así como lo sustenta Eusebio (2018) cuando cita a (Martínez y Salanova, 2004, p.137), que esta situación ha generado en los docentes respuestas de desaprobación, sustentando que las autoridades encargadas de la gestiona no logran abastecer todas las necesidades que se requieren. Por todos estos motivos el tema de preocupación es la calidad de vida que hoy en día tienen los profesores universitarios frente a estas demandas y exigencias de un mundo competitivo, donde los docentes, no solo cumplen sus horas efectivas en aula de clase, sino también fuera de ella en las programaciones, gestiones, reuniones, capacitaciones, etc., situación que lleva a investigar en qué nivel de satisfacción se encuentra.

Savater (2000) indicó que las personas somos los únicos que elegimos la opción en la que uno desea vivir aunque uno se equivoque; es parte de la vida; Belisario (1998) incluye que es necesario el ambiente donde uno se desarrolla para tener una mejor calidad de vida; de la misma manera Caride y Meira (2001) indicaron que es opción de las personas de decidir la cantidad, calidad de alimentos que debe ingerir; pero esto no es posible para todas las personas ya que existe la pobreza

Resulta difícil definir la concepción de calidad de vida, teniendo autores e investigadores que no han llegado a consensuar sobre el término, ya que no existe una teoría única que pueda englobar todas sus dimensiones a evaluar; por lo que engloba aspectos de salud, economía, social, político, psicología y humanismo entre otros. Por tales razones debe incluirse dimensiones como el sistema de valoraciones a nivel del individuo, asimismo el aspecto cultural y el contexto donde se desenvuelven (Cardona y Agudelo, 2005; citado por Vera et al. 2015).

Xavier, Ferraz, Norton, Escosteguy and Moriguchi, (2005) mencionaron lo expuesto por Farquhar, con respecto a la calidad de vida quien argumenta que hay dos maneras de realizar su medición, una por medio de interacciones estructuradas y la otra a través de las no estructuradas, permitiendo las no estructuradas que las personas identifiquen los factores que a los que atribuyen valores positivos o negativos con respecto a su calidad de vida, de otro lado

Farquhar. (2015) hace referencia que en la actualidad no hay una definición consensuada de los investigadores, ya que cuando se refieren solo contemplan las dimensiones salud y estado funcional, cayendo en un concepto engañoso.

Han pasado años y vemos que existen muchas definiciones, todas ellas diversas y dispersas en sus conceptos, que como señala Meeberg (1993) podrían estarse utilizando como sinónimos sin serlo, como son felicidad, salud mental, bienestar por citar alguno de ellos, generando confusión en el término; para Paraskevi (2013). La calidad de vida es vista por las personas como las bondades que obtiene en los diversos aspectos de su vida, donde se incluyen las respuestas emocionales ante los eventos de la vida, disposición, sentido de la vida feliz y satisfacción con su trabajo y sus relaciones personales (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

Por su parte Dennis, Willimas, Giagreco y Cloninger (1993; citado por Salas y Garzón, 2013) quienes hacen referencia que podrían agruparse el término calidad de vida en dos tipos: el enfoque cuantitativo cuyo objetivo es establecer indicadores que puedan operacionalizarse como los sociales, psicológicos y los ecológicos y el enfoque cualitativo relacionada a la interacción directa con el sujeto a través de la escucha de sus relatos de experiencias y vivencias que permitan entenderlos y apoyarlos de manera eficaz.

La calidad de vida se fundamenta en la bioética, al respecto Guevara, Domínguez, Ortunio, Padrón y Cardozo (2010) indicaron que está supeditada por la cultura que posee cada persona acompañado de los valores y colectividades sociales; Gracia (1998; citado por Guevara, et. al 2010) consideró que las personas tienen dos opciones una individual y la otra social; donde en la primera es libre de elegir su vida, es decir su proyecto de vida y en lo segundo que es lo social se tiene que respetar las normatividades establecidas por el gobierno.

Grimaldo (2012) menciona que en la teoría de los dominios propuesta por Olson y Barnes (1982) hacen hincapié en el incremento de la satisfacción de los diferentes aspectos vitales que vivencian las personas, siendo esta una característica frecuente en los estudios de la calidad de vida. Cada dominio se dirige sobre un aspecto peculiar de la practica vital entre los que se toman en cuenta la vida en pareja y la familia, condiciones de vivienda, educación, trabajo, creencias

religiosas, entre otras (Andrews & Whitney, 1974; Campbell, Converse & Rodger, 1976). Esta autora indica que la concepción de CV presenta tres diferentes expresiones, una general, otra vinculada a la salud y la última relacionada a las enfermedades en particular.

Gómez y Sabeh (2015) consideran que la calidad de vida implica variados indicadores ya que indican que se debe considerar el fin, sus necesidades, donde el gobierno debe volcar todos los estudios para enriquecer la calidad de vida de sus residentes, es decir abarca otras dimensiones como las emociones, su satisfacción con lo que realiza. Por otro lado toma en cuenta los aportes de Grimaldo (2010) donde consideró los aportes de Olson y Barnes quienes consideran el proceso de desarrollo activo, dinámico, permanente en función al logro de sus objetivos en su ambiente donde se desarrolla.

La calidad de vida en función al trabajo tiene los aportes de Patlán (2016) en la que indicó que se debe realizar la humanización de los espacios donde las personas se desenvuelven en sus jornadas de trabajo, donde se tiene que garantizar su seguridad, la ergonomía, asimismo que las condiciones sean saludables y evitar el incremento de accidentes que se van agudizando por falta de responsabilidad que se tienen a personas trabajando para brindar servicios a personas; Salas y Garzón (2013) incluye en su investigación la energía de las personas para vivir adecuadamente, el desarrollo personal y la creatividad, las cuales se consideran fundamentales cuando se relacionan con el trabajo ya que personas con una vitalidad, con alegrías y desarrollo profesional mejor será su satisfacción y ocupación en el cargo que se desenvuelve.

La satisfacción laboral, es estudiada a mitad del siglo XX en el mundo, motivo por el cual cuenta con diversas teorías que explican sus conceptos, definiciones y componentes. Al respecto, Herzberg et al. (1959) sobre la hipótesis de la clasificación de exigencias de Maslow, idearon la denominada teoría de la higiene-motivación llamada también teoría de los dos factores, donde la satisfacción se ubica predominantemente en las propiedades que generan motivación en los trabajadores, llamados fuentes motivadoras o intrínsecas; mientras que la insatisfacción se halla marcadamente relacionada a factores llamados higiénicos o extrínsecos. Dicho de otra manera, mientras que la presencia de motivadores intrínsecos genera satisfacción, la ausencia de factores higiénicos lleva a la insatisfacción. En ese sentido, una organización con

apropiado diseño de sus puestos de trabajo -poniendo énfasis en motivadores, generará en ellos niveles altos.

Los factores higiénicos están referidos a situaciones que rodean el entorno de trabajo y relacionados con la insatisfacción por la ausencia de motivación en el ambiente laboral, siendo los principales, la forma como se supervisa, la remuneración, la ayuda social, las interacciones ente los empleados y sus jefes, el régimen de pago, condiciones físicas del trabajo y comodidad, los vínculos interpersonales y confianza en el trabajo. Estos factores tienen un alcance limitado para influir en el trabajador; dado que su impacto en la conducta no logra acrecentar en su perfil notable ni perdurable el bienestar del trabajador, por el contrario, si son escasos producirán insatisfacción; y factores motivacionales, entendidos como las características del cargo y a las labores que el trabajador realiza, produciendo satisfacción duradera y elevando el rendimiento a niveles de altos, siendo los principales, la realización personal, el reconocimiento profesional, la responsabilidad y el logro, crecimiento personal, ascensos. En la medida que estos componentes son eficientes elevan esencialmente la satisfacción de los individuos y en el momento que son escasos producen insatisfacción (Broncano, 2010).

La teoría de las necesidades de McClelland (1989; Chiavenato, 2014) basada en que las personas sienten la necesidad de lograr los fines que se ha planteado en la vida académica, asimismo se hace presente la ambición por el poder que es natural en el ser humano, también se hace presente la necesidad de afecto para seguir avanzando y obteniendo logros, estas necesidades se dan en las personas según sus características y personalidad, unos tendrán mayor necesidad que otros lo cual los hace diferentes.

En las organizaciones cuando se trabajan con personas, se hace presente las diferencias que es particular del ser vivo, cuando los trabajadores, colaboradores, etc. se esfuerzan por cumplir las funciones asignadas y si existe recompensa, asignación especial a los que sobresalen, existirá por naturaleza el llamado “porque yo no”, esta teoría recibió el nombre de teoría de la equidad cuyo autor Stacy Adams recibió reconocimientos por dicha teoría (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Por otro lado, basándose en el concepto que cada persona tiene diversas necesidades, preferencias y escala de valores, se comenzó a investigar e indicar que las mismas características del trabajo podrían inducir en cada uno de ellos diferentes niveles de satisfacción. En ese sentido, Locke (1976) propone que la importancia relativa atribuida por un individuo a un aspecto del trabajo particular condiciona el impacto de aquella en su satisfacción. Así mismo, distintas variables socio-demográficas están vinculadas a la satisfacción laboral, siendo la edad y el tiempo en el trabajo las que mayor relación han mostrado hasta la actualidad. En términos prácticos esto quiere decir que el logro de la satisfacción laboral pasa por procesos temporales comprendiendo un ciclo de trabajo (Michalos, 2014).

Así mismo Caballero (2002) presentó un prototipo en la cual se conoció las circunstancias que predominan en la satisfacción respecto a la labor que desempeña y se basó en los aportes teóricos de Lawler (1973) donde se destaca la concordancia con las posibilidades de ser reconocidos, a partir de sus diversos aspectos y etapas mismas del trabajo; siendo el fin de ello la mejora de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Según lo que refiere plantea que la satisfacción o insatisfacción de su puesto de trabajo de las personas es producto de las interacciones que se señalan entre las expectativas de recibir por el trabajo realizado y la realidad de la recompensa que recibe en función al primero, así, si la recompensa es la esperada o sobrepasa ello, el trabajador alcanzará el estado de satisfacción, por el contrario si la recompensa es la no esperada o no se recibe producirá la insatisfacción en el trabajo.

Desde una mirada más sociológica, es probable ubicar a trabajadores con niveles altos de satisfacción con su trabajo, aunque éste les brinde condiciones mínimas o ausencia de elementos motivadores; dado que, el trabajo representa para la persona un significado o tipo de relación particular. Al respecto, Wrzesniewski et al. (2001) señaló tres tipos de relaciones particulares que las personas pueden establecer con su trabajo: a) el trabajo como un puesto, donde el trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio que le permite al trabajador adquirir los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades fuera del ámbito laboral; b) el trabajo como una carrera, donde el trabajador efectúa una inversión personal profunda en su trabajo, donde mide sus logros principalmente por su avance en la estructura ocupacional y no solo por la ganancia económica, lo que acarrea un status social superior y aumento de autoestima para el trabajador;

y, c) el trabajo como vocación, donde perciben al trabajo inseparable de su vida personal, es decir es percibido como un fin en sí mismo, por la satisfacción que le genera hacer el trabajo y no por la ganancia económica o el avance en su carrera.

Siguiendo estas perspectivas, se entiende a satisfacción laboral como percepciones de índole positiva resultado de las experiencias (Locke, 1976), para Herzberg (1959) sería el producto de las motivaciones tanto intrínsecas como extrínsecas en relación con la labor que desempeña, además también se relacionan con los logros obtenidos y la recompensa de ser reconocido por sus compañeros de labor; Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) señalaron que constituyen el conjunto de actitudes que experimentan las personas en función al trabajo que desempeñan ya sea en forma general o hacia una situación específica; mientras Robbins y Coulter (2014) afirmaron que es un sentimiento positivo respecto al quehacer que realizan en su trabajo.

La investigación se sustenta bajo el paradigma positivista, ya que las tres variables de estudio están medidas por medio de cuestionarios; asimismo se han planteado hipótesis donde se refutara la hipótesis nula; asimismo se desarrolló bajo un enfoque humanístico en la medida que el fin principal son las personas ya que en función a otras personas se orienta su trabajo al brindar servicios; las tres variables se sustentan en teorías ya existentes con sus propias dimensiones donde los beneficiarios son los docentes ya que al dominar las acotaciones de presencia del síndrome de Burnout se deben plantear objetivos para la propuesta de mejora; por otro lado al conocer la calidad de vida según la percepción de los docentes universitarios se deben presentar alternativas de solución y respecto a la satisfacción laboral se debe presentar en qué medida las entidades deben buscar que sus colaboradores alcance una alta satisfacción en la función que desempeña.

Bajo este contexto, el presente estudio procura responder a la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019? e interrogantes particulares: 1. ¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral?; 2. ¿Cuál es la influencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral?; 3. ¿Cuál es la influencia

de la calidad de vida en la satisfacción laboral?; y 4. ¿Cuál es la influencia de la salud de la calidad de vida en la satisfacción laboral?

El estudio se justifica en las siguientes razones:

Tiene como valor teórico, recopilar información sobre las variables e interpretar la relación de las variables satisfacción laboral, síndrome de Burnout y calidad de vida, a través del análisis científico que permita incrementar evidencias conceptuales de los resultados que se obtengan de las variables de estudio; siendo un documento de consulta para futuras investigaciones.

Será relevante desde el punto de vista práctico porque a través de los resultados llevará a generar programas de intervención y/o prevención dirigidos a docentes universitarios que presenten en sus resultados altos niveles del síndrome de burnout e insatisfacción laboral y bajos niveles de calidad de vida o que se encuentren en situaciones de riesgo en las variables de estudio respectivamente.

A nivel metodológico se realizará el proceso de adaptación y validación de los instrumentos síndrome de burnout, satisfacción laboral y calidad de vida al contexto de la docencia universitaria en Chimbote

Para dar respuesta a las interrogantes anteriores se formulan los siguientes objetivos.

Como objetivo general:

Determinar la influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019

Objetivos específicos:

Establecer la influencia del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019

Establecer la influencia del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019

Indicar la influencia del bienestar económico en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019

Establecer la influencia de la salud en la satisfacción laboral en docentes. en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019

Para comprobar la relación para estas variables se han formulado las siguientes *hipótesis*

Hipótesis general:

El Síndrome de Burnout y la calidad de Vida influyen en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019

Hipótesis específicas:

El Síndrome de Burnout influye en la satisfacción laboral

La calidad de vida influye en la satisfacción laboral

El bienestar económico influye en la satisfacción laboral

La salud influye en la satisfacción laboral.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Según el enfoque, fue cuantitativa ya que se realizaron procesamiento de datos mediante la recogida de las percepciones de los docentes que trabajan en una universidad mediante los instrumentos de medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según la tipología del estudio fue aplicada, porque tomaron las bases teóricas de las tres variables con sus respectivos cuestionarios (Sierra, 2008).

Según el alcance de la investigación fue descriptiva y explicativa; toda investigación empieza con la descripción de las características de sus variables, en la que describirán los niveles de cada una de ellas; fue explicativa porque se halló el dominio de una variable sobre la otra (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de Investigación

Según el diseño de indagación fue no experimental, en que los tres atributos fueron operacionalizadas y no se manipulo ninguna de ellas; fue de incisión transaccional porque la recolección de datos se dio una sola vez a los sujetos que pertenecieron a la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La sinopsis que rigió el estudio fue:

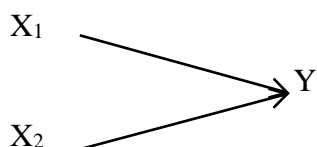


Figura 1. Diseño explicativo.

X1: Variable independiente 1: Síndrome de Burnout.

X2: Variable independiente 2: Calidad de vida.

Y: Variable dependiente: Satisfacción laboral.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable síndrome de Burnout

Definición conceptual de variable	Definición operacional de variable	Dimensiones (Factores)	Indicadores	Tipo de escala de medición
Constituyen respuestas duraderas a factores que ocasionan estrés en las personas teniendo en cuenta los factores lo cual determinan y ocasionan el agotamiento y cansancio en lo que se desempeña (Maslach et al, 2001).	Mide Agotamiento emocional, deshumanización y competencia personal.	Fatiga emocional	Agotamiento emocional Agotamiento físico Fatiga permanente Estrés Deterioro psíquico Fracaso Stress percibido Desmotivación Rigor del trabajo Trato inhumano Crueldad	Escala ordinal
		Deshumanización	Dureza emocional Indiferencia por los demás Sentimientos de culpa Irritabilidad	
		Competencia personal en el trabajo	Comprende las cogniciones de los estudiantes con sencillez Resuelve problemas de los universitarios Su labor es una influencia provechoso Genera clima relajado para los estudiante Animado después del trabajo Realiza un trabajo que merece la pena Trato adecuado de los problemas emocionales	

Tabla 2

Operacionalización de la variable calidad de vida

Definición conceptual de variable	Definición operacional de variable	Dimensiones (Factores)	Indicadores	Tipo de escala de medición
Grimaldo (2003) “Vínculos entre eventos objetivos de vida y variables subjetivas y personales. Es entendida de cómo perciben las personas y los grupos el conjunto de bienes: físico, psicológico, social, así como la felicidad.”	Definición operacional: Se define operacionalmente mediante los puntajes obtenidos de la Escala Adaptada de Calidad de Vida de Olson & Barnes (1982).	Bienestar económico	Recursos materiales vivienda Alimentación familiar Necesidad de Vestido Necesidad recreativa Necesidad a la educación Necesidad a la salud Compras diarias Compras de la semana Lujos Amigos que frecuenta Actividades con amigos Tiempo con amigos Amigos del Trabajo Actividades amigos Tiempo con amigos del trabajo Cantidad de amigos Compras Barrio	Escala ordinal
		Amistades		
		Barrio y comunidad	Seguridad vecindario Recreación vecindario Prácticas deportivas Salud Vecindario Iglesia Vecindario Afectos con sus hijos Cantidad de hijos Responsabilidades del hogar Hogar seguridad Necesidad amor Tiempo a la familia Afectos de padres Afectos de hermanos Afectos de sobrinos Apoyo que recibe familia Afectos de conyugues Tiempo pareja Actividades pareja Apoyo recibe pareja Apoyo brinda pareja Sexo pareja	
		Vida en familia y hogar		
		Pareja		

Ocio	Tiempo libre Deporte Recreación Descanso Creatividades
Medios de comunicación	Temas en la TV Temas en la TV por cable Temas radiales Tiempo escuchando radio Tiempo internet Tiempo en páginas educativas Tiempo de chateo Tipo películas nacionales. Tipo películas extranjeras Asistencia cine Calidad teatro Asistencia teatro Temas en periódicos Continuidad de periódicos Temas revista científica Temas revistas no científicas Frecuencia lee revista científica Frecuencia lee revistas no científicas
Creencia religiosa	Vida religiosa familia Presencia a misa Vínculo con Dios Espacio a Dios Amor a Dios Tareas organizadas templo Vida religiosa comunidad
Salud	Física Psicológica física de la familia Psicológica de la familia

Tabla 3*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Definición conceptual de variable	Definición operacional de variable	Dimensiones (Factores)	Subfactores	Tipo de escala de medición
Según Herzberg (1959) “Respuesta de los componentes de motivación intrínseca y extrínseca vinculados con el trabajo orientados a la satisfacción laboral, entendida como éxitos y gratitud obtenidos por su ejercicio profesional, las interacciones eficaces con sus compañeros de trabajo, la responsabilidad con las tareas y el sueldo recibido.	Es lo que mide el instrumento: Subfactores de satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca	Dimensión intrínseca	Independencia Variedad Autonomía docente Línea de la profesión Agradecimiento y Diferenciación	Escala ordinal
		Dimensión extrínseca	Retribución económica Condición laboral Confianza en el trabajo Categoría Cualidad en las interacciones con otros: Aprendizaje y mejoramiento docente	

2.3 Población, muestra

Población

Es el conglomerado de sujetos, elementos que comparten propiedades semejantes (Borda, Tuesca, Navarro, 2013), estuvo integrada por 460 docentes universitarios que trabajan en condición de docentes nombrados y contratados de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y de la Universidad San Pedro.

Muestra

Es la proporción que simboliza a la población con las mismas características; para obtener la muestra se aplicó la técnica del muestreo probabilístico, donde cada docente que trabajaba en la universidad en el año 2019 tenía la probabilidad de integrar la muestra de estudio (Munch y Ángeles, 2012). La representación del estudio estuvo integrada por 210 docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, la que cuenta con la Escuela Profesional de Psicología, Enfermería, Obstetricia, Farmacia y Odontología y de la Universidad San Pedro, la que cuenta con los Programas de estudio de Obstetricia, Enfermería, Psicología, Tecnología Médica y Laboratorio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Docentes Universitarios con carga académica en el semestre 2019 - 02.
- Acepten voluntariamente participar en la investigación
- Que oscilen entre los 23 años y los 70 años y de ambos sexos
- Que hayan tenido contrato de docente universitario el semestre anterior
- Pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud

Criterios de exclusión:

- Todos los que ingresan por primera vez a la docencia universitaria
- Menores de 23 años y mayores de 70 años
- Que no acepten voluntariamente participar en la investigación
- Que no hayan cumplido la totalidad del llenado de los instrumentos.

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

z = 1.96 (Nivel de confianza = 95%)
 p = 0.5
 q = 0.5
 e = 0.05 (5% de error muestral)
 N = 460
 n = 210

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica ejecutada fue la encuesta, donde recopiló la información teniendo en cuenta las calibraciones de cada una de las variables y la herramienta de evaluación fueron los cuestionarios donde cada ítem respondía al indicador establecido en cada dimensión o factor de la variable (Méndez, 2017).

Ficha técnica 1:

Nombre: MBI-ES (Maslach Burnout Inventory–Educators Survey)

Autor: Maslach, Jackson y Schwab en 1981

Año: 1986, adaptado por Maslach, Jackson y Schwab

Administración: personaliza o en forma agrupada.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Dirigido a docentes universitarios

El objetivo es conocer los niveles que presentan los trabajadores el síndrome del desgaste en el trabajo. Consta de 22 ítems, medida a través de una escala ordinal. Conformada por 3 factores.

El cuestionario pasó por un proceso de confiabilidad, aplicándose a un grupo piloto de 7 colaboradores, considerando que se tomó el 10% de la población que es de 65 colaboradores.

Ficha técnica 2:

Nombre: Escala de Calidad de Vida

Autor: Olson & Barnes

Año: 1982, adaptado por Miriam Grimaldo Muchotrigo

Procedencia: Lima-Perú

Aplicación: Personal o grupal

Duración: 20 a 30 minutos

Objetivo: Establecer las cualidades de la calidad de vida de los docentes.

Dirigido a docentes que trabajan en universidades.

Evidencia basada en el contenido

Se utilizó el método de Jueces expertos en la materia, usándose el Coeficiente V. de Aiken siendo el más idóneo como lo indica Escurra (1988).

Confiabilidad. En la adaptación del instrumento se realizó una observación de solidez interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach siendo sus valores mayores a 80, siendo este de un nivel elevado. (De Vellis, citado en Grimaldo 2010)

Ficha técnica 3:

Nombre: Escala de Satisfacción Docente (ESD)

Autor: David Álvarez Flores

Año: 2003, adaptado por David Álvarez Flores

Procedencia: Lima-Perú

Orientación: Individual o colectiva

Lapso: 20 a 30 minutos

Finalidad: Conocer las categorías de la satisfacción en el trabajo de los profesores.

Calificación: Escala Likert

Fundamentación: Basada en la Teoría Bifactorial de Frederik Herzberg y los aportes de Dawis, Lofquist y Weis (1968, en Peiró, 1987).

Validación y Confiabilidad del Instrumento:

Álvarez (2007) realizó el análisis de validez de contenido, haciendo uso de la prueba Chi cuadrado, así como el método de Aiken (1996), quedando la versión final de la prueba.

2.5 Procedimientos

Se siguió en primer lugar la validez y confiabilidad de cada instrumento, luego que los resultados indicaron que era suficiente y que el coeficiente de consistencia interna resultó confiable; segundo se aplicaron los cuestionarios a la muestra de estudio previo consentimiento informado y las autorizaciones pertinentes.

2.6 Método de análisis de datos

Se realizó el ensayo de normalidad y según las evidencias en las cuales indicaron: el sig bilateral para la variable independiente síndrome de Burnout fue de $0.000 < 0.05$ lo cual indicó realizar un análisis no paramétrico; la variable independiente calidad de vida fue de $0.200 > 0.05$ lo cual indicaría realizar un análisis paramétrico y para la variable dependiente satisfacción laboral fue de $0.006 < 0.05$, por lo tanto teniendo en cuenta que los tres constructos han sido medidas en escala ordinal se toma la decisión de aplicar un análisis no paramétrico por lo que corresponde aplicar Regresión Logística ordinal ya que la variable respuesta tiene tres categorías.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sindrome_Burnout	.107	210	.000
Calidad_Vida	.045	210	.200*
Satisfacción_Laboral	.075	210	.006

2.7 Aspectos éticos

Para la aplicación de las encuestas, se solicitó las autorizaciones correspondientes a los docentes seleccionados en la muestra mediante el consentimiento informado; se consideró todos los autores que han sido referenciados en el desarrollo de la tesis; se tomó en cuenta las Normas APA para las citas textuales como en los parafraseos.

III. Resultados

3.1 Descripción de los niveles de las variables: Síndrome de burnout, calidad de vida y satisfacción laboral

Tabla 5

Descripción de los niveles de síndrome de Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	116	55.2
Medio	94	44.8
Alto	0	0.0
Total	210	100.0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

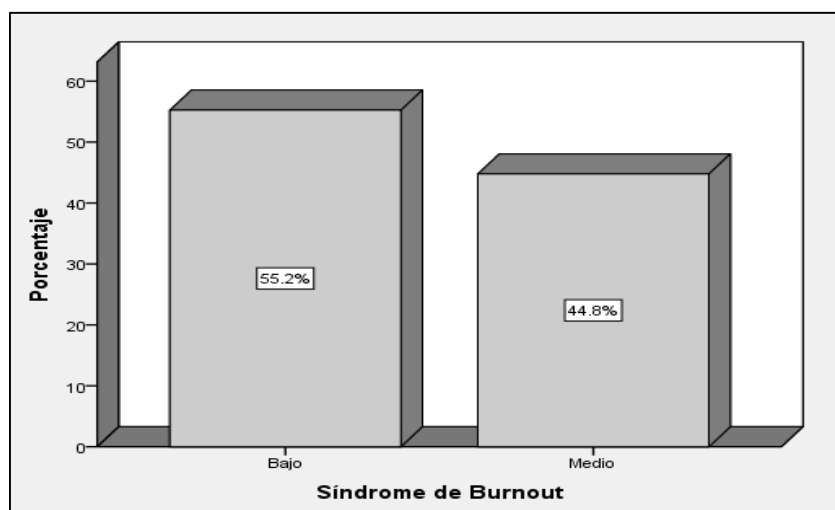


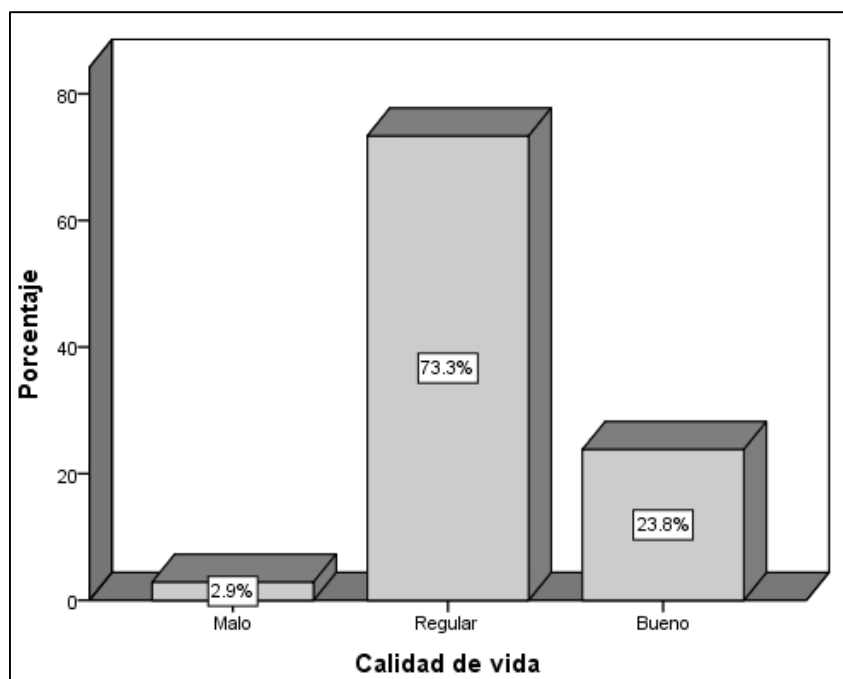
Figura 2. Niveles del Síndrome de Burnout

Se aprecia en 210 docentes de universidades privadas de Chimbote del año 2019 que representan el 100% de la muestra, donde el 55.2% afirmaron la presencia de un descriptivo bajo del Síndrome de Burnout y el 44.8% indicaron un descriptivo medio.

Tabla 6*Descripción de los niveles de calidad de vida*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	2.9
Regular	154	73.3
Bueno	50	23.8
Total	210	100.0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

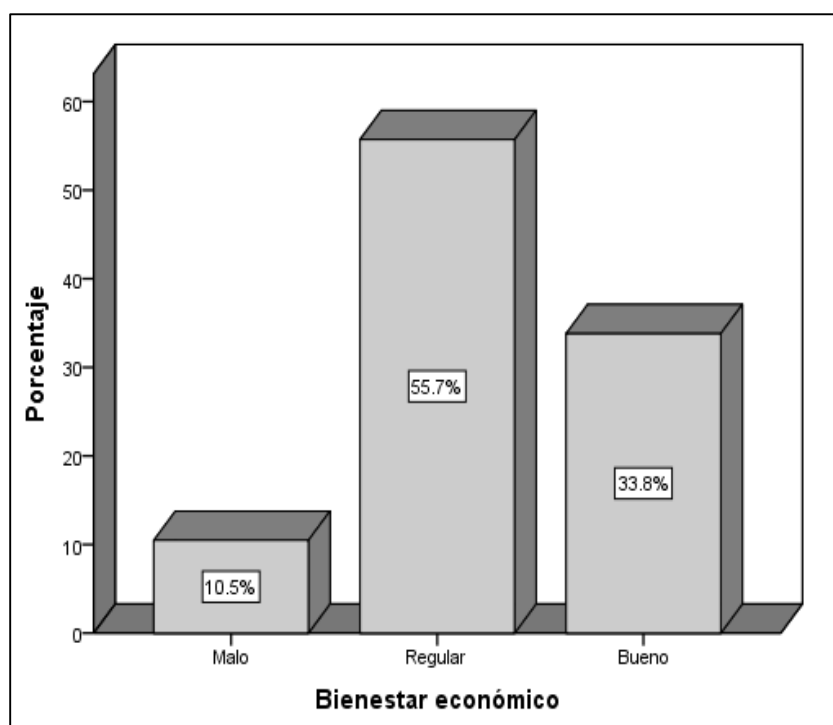
*Figura 3. Niveles de calidad de vida*

Se observa 210 docentes de universidades privadas de Chimbote del año 2019 que representan el 100% de la muestra, donde el 73.3% señalaron una categoría regular respecto a la calidad de vida; el 23.8% mostraron una categoría buena y el 2.9% señalaron una característica mala.

Tabla 7*Descripción de los niveles de la dimensión bienestar económico calidad de vida*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	10.5
Regular	117	55.7
Bueno	71	33.8
Total	210	100.0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

*Figura 4. Niveles del bienestar económico de la calidad de vida*

En 210 docentes de universidades privadas de Chimbote del año 2019 que representan el 100% de la muestra, donde el 55.7% mostraron un nivel regular respecto al bienestar económico de la calidad de vida; el 33.8% puntaron un buen nivel y el 10.5% señalaron un nivel malo.

Tabla 8*Descripción de los niveles de la dimensión salud de la calidad de vida*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	5.7
Regular	98	46.7
Bueno	100	47.6
Total	210	100.0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

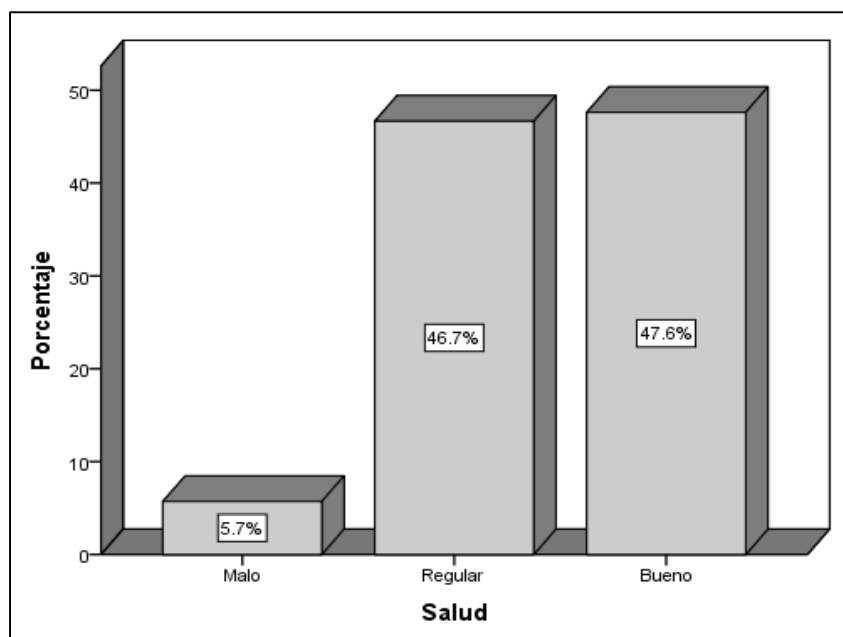


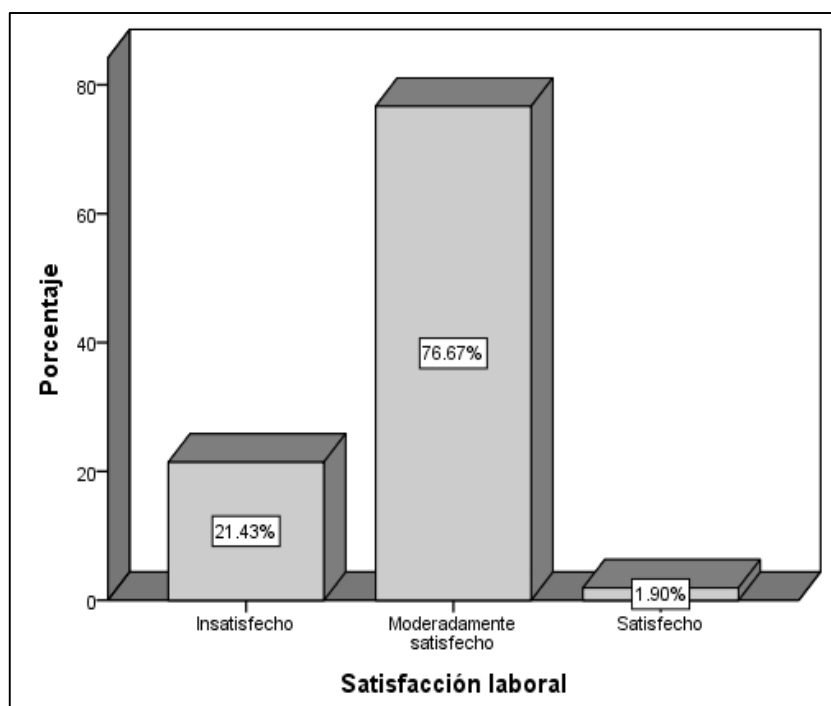
Figura 5. Descripción de la salud de la calidad de vida

Se aprecia en 210 docentes de universidades privadas de Chimbote del año 2019 que representan el 100% de la muestra, donde el 47.6% señalaron un nivel bueno respecto a la salud de la calidad de vida; el 46.7% mostraron un atributo moderado y el 5.7% puntuaron un atributo malo.

Tabla 9*Descripción de los niveles satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	45	21.4
Moderadamente satisfecho	161	76.7
Satisfecho	4	1.9
Total	210	100.0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

*Figura 6. Niveles de satisfacción laboral*

Se observa 210 docentes de universidades privadas de Chimbote del año 2019 que representan el 100% de la muestra, donde el 76.7% señalaron una categoría moderadamente en la satisfacción laboral; el 21.4% mostraron una categoría insatisfecha y el 1.9% marcaron una categoría satisfecha.

3.2 Resultados previos al análisis de datos para la hipótesis general

Teniendo en cuenta la naturaleza de los instrumentos de medición que fueron medidos ordinalmente, se asume la medida no paramétrica en la cual se señaló la dependencia entre las variables independientes frente a la variable dependiente aplicando la regresión logística ordinal para realizar el modelamiento por su carácter cualitativo ordinal.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del síndrome de Burnout y calidad de vida influyen en la satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.
Sólo intersección	77.698			
Final	25.322	52.376	3	.000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados, explican la dependencia del síndrome de Burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde el valor de Chi cuadrado igual 52.376 y p-valor (valor de la significancia) igual $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza hipótesis nula, donde las cifras de la variable muestran la dependencia de una variable sobre la otra, es decir que no son independientes,

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	X ²	gl	Sig.
Pearson	7.974	7	.335
Desviación	9.827	7	.199

Función de enlace: Logit.

Según los efectos de la bondad de ajuste, los resultados explican ($p = 0.355 > 0.05$) la dependencia de una variable sobre la otra.

Hipótesis general

H0: El Síndrome de Burnout y la calidad de Vida influyen en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Ha: El Síndrome de Burnout y la calidad de Vida no influyen en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes del síndrome de Burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral

Estimaciones de parámetro								
		Estimació n	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción = 1]	-5.126	.841	37.195	1	.000	-6.774	-3.479
	[Satisfacción = 2]	1.697	.580	8.549	1	.003	.559	2.835
Ubicación	[Cali_vida=1]	-5.851	1.392	17.678	1	.000	-8.578	-3.123
	[Cali_vida=2]	-3.093	.776	15.898	1	.000	-4.613	-1.573
	[Cali_vida=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[S_B=1]	-1.629	.389	17.542	1	.000	-2.391	-.867
	[S_B=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestran los coeficientes de la declaración de la regresión logística respecto al síndrome de Burnout donde se asume la equiparación del nivel medio (2) y en cuanto a la calidad de vida se asume el nivel bueno (3) frente a la comparación de la satisfacción laboral lo cual se asume el nivel satisfecho (3) en docentes de universidades privadas de Chimbote; al respecto las variables síndrome de Burnout y calidad de vida son factores de riesgo wald de 17.678 y 17.542, es decir si los docentes tienen el síndrome de Burnout tiene la probabilidad de 17.678 veces de que su satisfacción sea insatisfecha y si los docentes tienen un nivel malo de calidad de vida tendrán

una probabilidad de 17.542 veces de presentar un nivel de insatisfacción laboral, asimismo son significativos ya que el p_valor es < al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$).

Tabla 13

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.221	.313	.205

Función de enlace: Logit.

Según la prueba de pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual del síndrome de Burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de universidades privadas de Chimbote, el cual se tiene al coeficiente Nagelkerke indicando que la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 31.3% del síndrome de Burnout y de la calidad de vida que presentan los docentes, mientras en el caso del coeficiente cuadrado de Cox y Snell el 22.1% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por la calidad de vida y el síndrome de Burnout de los profesores.

3.3 Resultados previos al análisis de datos para la hipótesis específica 1

Tabla 14

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del síndrome de Burnout influyen en la satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26.004			
Final	15.360	10.644	1	.001

Función de enlace: Logit.

Según el resultado, explican dependencia del síndrome de Burnout en la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de universidades privadas de Chimbote 2019,

de igual forma se tiene el valor de Chi cuadrado igual 10.644 y p-valor (valor de la significancia) igual $0.001 < 0.05$, por lo que se rechaza hipótesis nula, donde los datos de la variable no son independientes, es decir señala la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 15

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	χ^2	gl	Sig.
Pearson	1.833	1	.176
Desvianza	2.939	1	.086

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la bondad de ajuste, los resultados explican ($p = 0.176 > 0.05$) la dependencia de una variable sobre la otra.

Hipótesis específica 1

H0: El Síndrome de Burnout influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Ha: El Síndrome de Burnout no influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Tabla 16

Presentación de los coeficientes del síndrome de Burnout en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote.

Estimaciones de parámetro								
		Estimació	Error					
		n	estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción = 1]	-2.024	.311	42.242	1	.000	-2.635	-1.414
	[Satisfacción = 2]	3.460	.519	44.499	1	.000	2.443	4.476
Ubicación	[S_B=1]	-1.137	.366	9.641	1	.002	-1.855	-.419
	[S_B=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los coeficientes de la expresión de la regresión logística con respecto al síndrome de Burnout donde se asume la comparación del nivel medio (2) frente a la comparación de la satisfacción laboral lo cual se asume el nivel satisfecho (3) en docentes de universidades privadas de Chimbote; al respecto la variables síndrome de Burnout se convierte en un factor de riesgo con wald de 9.641, es decir si los docentes muestran síndrome de Burnout tiene la probabilidad de 9.641 veces de que su satisfacción sea insatisfecha, asimismo es significativos ya que el p,valor es $0.02 < 0.05$.

Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.049	.070	.042

Función de enlace: Logit.

Según la prueba de pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual del síndrome de Burnout en la satisfacción laboral docente de universidades privadas de Chimbote, el cual se obtiene al coeficiente Nagelkerke indicando que la variabilidad de la satisfacción laboral en los

docentes depende de un 7% del síndrome de Burnout que presentan los docentes, mientras en el caso del coeficiente cuadrado de Cox y Snell el 4.9% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el síndrome de Burnout, en conclusión el porcentaje de la variable explicativa es baja frente a la variable dependiente.

3.4 Resultados previos al análisis de datos para la hipótesis específica 2

Tabla 18

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la calidad de vida influyen en la satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49.350			
Final	16.731	32.619	2	.000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 21, explican la dependencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, asimismo se tiene el valor de Chi cuadrado igual 32.619 y p-valor (valor de la significancia) igual $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza hipótesis nula, donde los datos de la variable no son independientes, es decir implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3.864	2	.145
Desvianza	4.508	2	.105

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la bondad de ajuste, los resultados explican ($p = 0.145 > 0.05$) la dependencia de una variable sobre la otra.

Hipótesis específica 2

H0: la calidad de vida influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Ha: la calidad de vida no influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la calidad de vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción =1]	-3.693	.755	23.894	1	.000	-5.173	-2.212
	[Satisfacción =2]	2.694	.545	24.437	1	.000	1.626	3.762
Ubicación	[Cali_vida=1]	-5.303	1.331	15.880	1	.000	-7.911	-2.695
	[Cali_vida=2]	-2.614	.767	11.622	1	.001	-4.116	-1.111
	[Cali_vida=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestra los coeficientes de la expresión de la regresión logística con respecto a la calidad de vida donde se asume la comparación del nivel bueno (3) frente a la comparación de la satisfacción laboral lo cual se asume el nivel satisfecho (3) en docentes de universidades privadas de Chimbote; al respecto la variables calidad de vida constituye un factor de riesgo con wald de 15.880 y 11.622, es decir si los docentes presentan calidad de vida con un nivel malo tienen la probabilidad de 15.880 veces de que su satisfacción sea insatisfecha y si presentan un nivel regular tienen 11.622 veces que su satisfacción sea moderada; asimismo son significativos: $p = 0.000$ 0.05 y $p = 0.001 < 0.05$.

Tabla 21*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.144	.204	.127

Función de enlace: Logit.

Según la prueba de pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de la calidad de vida en la satisfacción laboral docente de universidades privadas de Chimbote, el cual se tiene al coeficiente Nagelkerke indicando que la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 20.4% del bienestar económico que presentan los docentes, mientras en el caso del coeficiente cuadrado de Cox y Snell el 14.4% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por la calidad de vida.

3.5 Resultados previos al análisis de datos para la hipótesis específica 3

Tabla 22

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de bienestar económico de la calidad de vida influyen en la satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la			
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32.624			
Final	21.378	11.246	2	.004

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 29, explican la dependencia del bienestar económico de los docentes de universidades privadas de Chimbote 2019 en la satisfacción laboral, así como también se tiene el valor de Chi cuadrado igual 11.246 y p-valor (valor de la significancia) igual $0.004 < 0.05$, por lo que se rechaza hipótesis nula, donde los datos de la variable no son independientes, es decir involucra la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 23

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4.316	2	.116
Desvianza	5.850	2	.054

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la bondad de ajuste, los resultados explican ($p = 0.116 > 0.05$) la dependencia de una variable sobre la otra.

Hipótesis específica 3

H0: El bienestar económico de la calidad de vida influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Ha: El bienestar económico de la calidad de vida no influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Tabla 24

Presentación de los coeficientes del bienestar económico en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote

Estimaciones de parámetro								
		Estimació	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n	estándar				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción = 1]	-1.743	.322	29.398	1	.000	-2.373	-1.113
	[Satisfacción = 2]	3.649	.549	44.093	1	.000	2.572	4.726

Ubicación	[Bienestar_económico=1]	-1.752	.533	10.822	1	.001	-2.796	-.708
	[Bienestar_económico=2]	-.359	.385	.869	1	.351	-1.114	.396
	[Bienestar_económico=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla muestra los coeficientes de la expresión de la regresión logística con respecto al bienestar económico de la calidad de vida donde se asume la comparación del nivel bueno (3) frente a la comparación de la satisfacción laboral lo cual se asume el nivel satisfecho (3) en docentes de universidades privadas de Chimbote; al respecto la variable bienestar económico constituye un factor de riesgo con wald de 10.822, es decir si los docentes presentan un bienestar económico con un nivel malo tienen la probabilidad de 10.822 veces de que su satisfacción sea insatisfecha; asimismo es significativo: $p = 0.001 < 0.05$.

Tabla 25

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.052	.072	.044

Función de enlace: Logit.

Según la prueba de pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual del bienestar económico en la satisfacción laboral docente de universidades privadas de Chimbote, el cual se tiene al coeficiente Nagelkerke indicando que la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 7.2% del bienestar económico que presentan los docentes, mientras en el caso del coeficiente cuadrado de Cox y Snell el 5.2% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el bienestar económico.

3.6 Resultados previos al análisis de datos para la hipótesis específica 4

Tabla 26

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de salud de la calidad de vida influyen en la satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28.674			
Final	18.781	9.893	2	.007

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 33, explican la dependencia de la salud en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, asimismo se tiene el valor de Chi cuadrado igual 9.893 y p-valor (valor de la significancia) igual $0.007 < 0.05$, por lo que se rechaza hipótesis nula, donde los datos de la variable no son independientes, es decir implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 27

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	2.214	2	.331
Desvianza	3.448	2	.178

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la bondad de ajuste, los resultados explican ($p = 0.331 > 0.05$) la dependencia de una variable sobre la otra.

Hipótesis específica 4

H0: La salud de la calidad de vida influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Ha: La salud de la calidad de vida no influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019.

Tabla 28

Presentación de los coeficientes de la salud en la SL en docentes de UP de Chimbote

Estimaciones de parámetro								
		Estimació n	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción = 1]	-1.828	.282	41.959	1	.000	-2.381	-1.275
	[Satisfacción = 2]	3.584	.520	47.519	1	.000	2.565	4.603
Ubicació n	[Salud=1]	-1.837	.641	8.212	1	.004	-3.093	-.580
	[Salud=2]	-.754	.357	4.450	1	.035	-1.454	-.053
	[Salud=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla muestra los coeficientes de la expresión de la regresión logística con respecto la salud de la calidad de vida donde se asume la comparación del nivel bueno (3) frente a la comparación de la satisfacción laboral lo cual se asume el nivel satisfecho (3) en docentes de universidades privadas de Chimbote; al respecto la variables salud constituye un factor de riesgo con wald de 8.212, es decir si los docentes presentan la salud con un nivel malo tienen la probabilidad de 8.212 veces de que su satisfacción sea insatisfecha; asimismo es significativo: $p = 0.004 < 0.05$ y wald de 4.450, es decir si los docentes presentan una salud con un nivel regular tienen la probabilidad de 4.450 veces de que su satisfacción sea moderada; asimismo es significativo: $p = 0.035 < 0.05$

Tabla 29

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.046	.065	.039

Función de enlace: Logit.

Según la prueba de pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de la salud en la satisfacción laboral docente de universidades privadas de Chimbote, el cual se tiene al coeficiente Nagelkerke indicando que la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 6.5% de la salud que presentan los docentes, mientras en el caso del coeficiente cuadrado de Cox y Snell el 4.6% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por la salud de los docentes.

IV. Discusión

Teniendo en cuenta los resultados de las contrastaciones de las hipótesis y de acuerdo al objetivo general, se observa un bajo nivel de la presencia del síndrome de Burnout con un 55.2% y una característica media con un 44.8%; según la calidad de vida de los docentes universitarios se observó que el 73.3% señalaron la existencia de una calidad de vida con un nivel regular; 23.8% afirmaron una posición buena y solo un 2.9% señalaron una posición mala; asimismo el 76.7% afirmaron una posición moderada respecto a la satisfacción laboral; el 21.4% mostraron una posición insatisfecha y el 1.9% consideraron que se encuentran satisfechos. Teniendo en cuenta los resultados de la estadística inferencial, hubo evidencias para afirmar que el síndrome de Burnout y la calidad de vida si influyen en la satisfacción laboral, al respecto Chávez (2016) consideró que si un trabajador presenta cansancio, agotamiento en su trabajo baja su nivel de desempeño y por ende le afecta su satisfacción en lo que realiza; de la misma manera afirmó Huayhua (2018) que el SB afecta el trabajo y por ende a una organización por la deficiencias, retraso y calidad de los resultados.

De acuerdo al objetivo específico 1, se tiene influjo del síndrome de Burnout en la satisfacción laboral; al respecto Cladellas, Castelló y Parrado (2018) presentaron en la que se evidenciaron alto índice de estrés en los maestros por lo que afecta su actuar en la labor que desempeña y más aún cuando se trabaja con jóvenes que en la actualidad experimentan momentos y no asumen con responsabilidad y es el docente que tiene que lograr que sus estudiantes logren los contenidos temáticos y lo apliquen a su realidad.

Ilaja y Reyes (2016), encontró en sus resultados que los docentes contratados en las universidades presentan mayor estrés que los docentes nombrados por lo que es preocupante la satisfacción de los docentes al enfrentar retos diferentes en cada momento (Cárdenas, Méndez y González, 2014), por otro lado Huayhua (2018) afirmaron que el clima laboral de los docentes es considerada como optima y afecta la satisfacción laboral es decir la relación es directa; de la misma manera los aportes de Avendaño (2017), en la cual sus resultados son contradictorios al encontrar altos niveles de presencia del síndrome de Burnout y los resultados adecuados de acuerdo a la satisfacción docente, por lo que debería existir una relación inversa; mientras la

investigación realizada por Díaz (2014), si se encuentran relaciones inversas al decir a presencia de estrés en los docentes baja el rendimiento en la enseñanza e interacción con los estudiantes.

Según el objetivo específico 2, se evidencio la influencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral, al respecto Chávez (2016), en la que también se observa que las sobrecarga de trabajos, no cumplir los horarios de refrigerio afecta la satisfacción de los docentes; Patlán (2016) también consideró que los espacios donde se desenvuelven para un trabajo deben ser agradables ya que se tiene las interrelaciones humanas y al intercambiar comunicaciones es vital y necesario trabajar con menos estrés para tener buenos resultados; Ramírez y Zurita (2010) señalaron que la desmotivación perjudica el desempeño de un colaborador y también desfavorece la satisfacción y sentirse bien en lo que trabaja; asimismo se respalda en los valores de las personas donde son libres de elegir el camino para lograr una calidad de vida favorable lo cual le permitirá que se sienta bien.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3; el bienestar económico influye en la satisfacción laboral, al respecto se tiene la investigación de Sánchez y García (2017), donde la remuneración es motivador para realizar altos desempeños, pero sin perder la vocación de servicio que se trabaja en las aulas, pero si encontró evidencias para afirmar dicha relación directa; asimismo se sustenta en la jerarquía de necesidades de Maslow donde todo ser humano necesita de los impulsos para encontrar emociones estables y le den una tranquilidad y sobre todo el bienestar económico, de la misma manera también lo sustenta Broncano en el año 2010; también Chiavenato (2014) donde consideran que existen elementos que motivan el trabajo que se realiza, siendo la remuneración un indicador que da bienestar porque se pueden adquirir productos, alimentos, vestimenta y satisfacción.

El objetivo específico 4, la salud de la calidad de vida influye en la satisfacción laboral, al respecto Gómez y Sabeh (2015), indicaron que la calidad de vida de los colaboradores, docentes u otras personas que se relacionan con personas es un factor muy importante para lograr resultados eficientes en su desempeño, por otro lado se tiene también los aportes de Salas y Garzón (2013), donde señalaron que la salud tanto física como psicología influye en el desenvolvimiento de un desempeño y si va acompañado de ir a trabajar con índices de alegría

mejor será su desempeño en el trabajo. Asimismo, Collado, Soria, Canafoglia y Collado (2016), en un estudio realizado a docentes universitarios, relacionaron las condiciones del trabajo con la salud, concluyeron que la mayoría asociaron la fatiga, irritabilidad y nerviosismo como manifestaciones de las molestias psíquicas vinculado al trabajo, evidenciadas en más del 30% de los docentes en la poca concentración, desasosiego y astenia, estas relacionadas al ámbito laboral y que desgasta de forma integral de su **salud**.

V. Conclusiones

Primera.-

Existe influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019; donde el 31.3% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el síndrome de Burnout y la calidad de vida de los docentes.

Segunda.-

El Síndrome de Burnout influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 7% del síndrome de Burnout que presentan los docentes.

Tercera.-

La calidad de vida influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 20.4% del bienestar económico que presentan los docentes.

Cuarta.-

El bienestar económico de la calidad de vida influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 7.2% del bienestar económico que presentan los docentes.

Quinta.-

La salud de la calidad de vida influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 6.5% de la salud que presentan los docentes.

VI. Recomendaciones

Primera.-

Se aconseja a las autoridades que dirigen las universidades implementar espacios culturales y recreativos para los docentes; asimismo brindar oportunidades de capacitación en diplomados para manejar nuevas herramientas y estrategias para mejorar el desempeño en el aula.

Segunda.-

Se recomienda que los docentes reciban talleres de sensibilización para contrarrestar algunos síntomas del Burnout, asimismo tener asistencia médica en las universidades.

Tercera.-

Capacitar a los docentes sobre factores que afectan la salud y el rendimiento en el trabajo; mediante talleres que se realicen en la universidad y se brinde virtualmente capacitación de vida saludable, asimismo fomentar encuentro deportivos entre diferentes universidades para generar espacios de integración.

Cuarta.-

Los directivos de las universidades deben gerenciar reconocimiento mediante incentivos económicos a los docentes que marquen una diferencia en diferentes ámbitos como por ejemplo: puntualidad, publicaciones de artículos científicos, etc.

Quinta.-

Los directivos de las universidades deben brindar los espacios para que se generen charlas y talleres de salud, alimentación, deportes, para que los docentes superen algunas deficiencias en su rendimiento laboral.

VII. Referencias

- Almeida, M.; Oliveira, E.; Guimarães, F.; Evangelista, R.; Gomes Nogueira, A. y Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los trabajadores*, 23(1), 19-27.
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Belisario, E. (1998). *Calidad de vida estudiantil y motivación al estudio en estudiantes Instituto Pedagógico de Maracay* Rafael Alberto Escobar Lara. (Tesis no publicada).
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, I. La actividad laboral en su contexto*. España: Síntesis, S.A.
- Broncano, Y. (2010). Job satisfaction and burnout syndrome in nurses of the Emergency and Critical Care Hospital San Bartolome, 2010. - *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 7 (2), 53-63.
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 6 (1-2), 1-10.
- Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M. (2014). Performance, stress, burnout and personal variables of university teachers. *Educere*, 18 (60), 289-302.
- Cardona AD y Agudelo GHB. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 23 (1), 79-90.

- Caride, J. y Meira, P. (2001). *Educación ambiental y desarrollo humanos*. Barcelona, España: Ariel.
- Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Innova Research Journal*, 1 (9), 77-95.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ava. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral En docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Cladellas, R., Castelló, A. y Parrado, E. (2018). Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status. *Salud Pública*, 50 (1), 53-59.
- Collado, Soria, Canafoglia y Collado (2016) Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*. DOI: 10.18294/sc.2016.710
- Contreras, F., Juárez, F. y Murrain, E. (2008). Influencia del Burnout, la calidad de vida y los factores socioeconómicos en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y auxiliares de enfermería. *Pensamiento Psicológico*, 4 (11), 29-44.
- Coulon, A. (1997). *Le métier d'étudiant: l'entrée dans la vie universitair*. París: Presses Universitaires de France.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Diener, E., Suh, E. N., Lucas, R. E. y Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three

- decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. Barcelona, España: Gedisa
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romaya, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (1), 173–182.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Pirámide
- Gómez, M. y Sabeh, E. (2015). *Calidad de vida. Evolución del concepto y su Influencia En la investigación y la práctica*. España: Universidad de Salamanca.
- Grimaldo, M. (2012). Adaptation of the scale quality of life olson & barnes for health professionals. *Cultura*, 24 (1), 1- 22.
- Guevara, H., Domínguez, A., Ortunio, M., Padrón, D. y Cardozo, R. (2010). Percepción de la calidad de vida desde los principios de la complejidad. *Revista Cubana Salud Pública*, 36 (4), 357 – 360.
- Hernández, T., Terán, O, Navarrete, D. y León, A. (2007). *El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*. Recuperado de <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Herzberg F., Mausner B., Synderman B. (1959). *The motivation to work*. NY: Wiley.

- Huayhua, G. (2018). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa*. 2018. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. En M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally
- López, M., García, S. y Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y trabajo*, 16 (51), 164-169.
- Maslach, C. y Pines, A. (1977). The Burnout syndrome in day care setting. *Child Care Quart*, 6 (2), 100
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2nd. ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422

- Meeberg, G.A. (1993). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18 (1), 32 – 38.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. New York: Springer Reference.
- Moss, G. & Kubacki, K. (2007). Researchers in higher education: a neglected focus of study? *Journal of further and higher education*, 31 (3), 297-310.
- Organismo Mundial de la Salud (2002). Organización Mundial de la Salud, Programa Envejecimiento y Ciclo Vital. Envejecimiento activo: un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37 (S2), 74- 105.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). *Guía del Formador SOLVE; Integrando la promoción de la salud a las políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)* (2da. ed.). Ginebra: OIT.
- Paraskevi, T. (2013). *Quality of Life: Definition and Measurement*. Europe's Journal of Psychology.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual moderno.
- Porter, L.W. y Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, III: Irwin Dorsey.
- Ramírez, M. y Zurita, R. (2010). Variables organisationnelles et psychosociales associées au syndrome du burnout chez les travailleurs de l'éducation. *Polis Revista Latinoamericana*, 25 (1), 1–17.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12ava. ed.). México: Pearson.

- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Burnout syndrome in professors. *IE Revista de investigación educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67.
- Sabaría, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32 (1), 1-6.
- Salas, C. y Garzón, M. (2013). The concept of quality of life and measurement. *CES Salud Pública*. 4 (1), 36-46
- Sánchez, M. y García, DL. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Scientia et Technica*, 22 (2), 161-166.
- Sancho, J., Creus, A. y Padilla, P. (2010). Docencia, investigación y gestión en la universidad: una profesión, tres mundos. *Praxis Educativa*, 16 (14), 17-34.
- Sancho, J. (2001). Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos. *Educación*, 28 (1), 41-60.
- Urquiza, R. (2012). Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-69
- Urzúa, M. y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. Quality of life: a theoretical review. *Ter Psicol*, 30 (1), 718-4808.
- Vera, J., Bautista, G., De la Fuente, H. y Velasco, F. (2015). Quality of life of teachers from Nuevo León, México. *Psicología desde el Caribe*, 32 (2), 203-217.
- Walker, S. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38 (153), 105-119.

Wrzesniewski, A., y Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 (1), 179–201.

Xavier, F. M. F., Ferraz, M. P. T. Marc, N. Escosteguy N. U. & Moriguchi, E. H. (2005). Elderly people's definition of quality of life. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 25 (1), 31-39.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Teórico	Método
General ¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019?	General Determinar la influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019	General El Síndrome de Burnout y la calidad de Vida influyen en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019	Satisfacción laboral del docente	Motivación intrínseca	Independencia Variedad Libertad Línea de carrera Reconocimiento y distinciones	1, 12, 23, 34, 44, 2, 13, 24, 35, 45, 3, 14, 25, 36, 46, 4, 15, 26, 47, 55, 16, 27, 37, 48.	Satisfacción Laboral Docente Teorías que sustentan la satisfacción laboral	Enfoque cuantitativo (Hernández, y Fernández y Baptista, 2014). Tipología aplicada (Sierra, 2008). Alcance descriptiva y explicativa. (Hernández y Mendoza, 2018). Diseño no experimental. (Hernández, y Baptista, 2014). La sinopsis que rigió el estudio fue:
Específicos	Específicos	Específicas		Motivación extrínseca	Compensación económica Condición de trabajo Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales Capacitación y perfeccionamiento	5, 16, 27, 37, 48, 7, 18, 29, 39, 50, , 19, 30, 40, 51, 56, 9, 20, 31, 41, 52, 11, 22, 33, 43, 54, 11, 22, 33, 43, 54		
¿Cuál es la influencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral?	Establecer la influencia del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral	El Síndrome de Burnout influye en la satisfacción laboral	Síndrome de Burnout	Agotamiento	Agotamiento Emociona, Tensión, Cansancio permanente, Agotamiento físico, Stress percibido , Frustración, Desgaste psíquico , Desmotivación	1,2,3,4,5,6, 7,8.		
				Despersonalia cón	Trato Inhumano, Dureza del trabajo Trato Inhumano, Insensibilidad	9,10,11,12, 13,14,15.		



					hacia la gente, Dureza emocional, Desinterés por los demás, Sentimientos de culpa, Irritabilidad		Síndrome de Burnout	X1: Variable independiente 1: Síndrome de Burnout
				Realización personal	Entiende el pensamiento de los estudiantes con facilidad, Soluciona problemas de los estudiantes, Su trabajo es una influencia positiva, Crea atmósfera relajada para loestudiante, Animado después del trabajo, Realiza un trabajo que merece la pena, Trato adecuado de los problemas emocionales	16, 17, 18, 19, 20, 21,22	Teorías del síndrome de burnout	X2: Variable independiente 2: Calidad de vida.
								Y: Variable dependiente: Satisfacción laboral
¿Cuál es la influencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral?;	Indicar la influencia del bienestar económico en la satisfacción laboral	El bienestar económico influye en la satisfacción laboral		Bienestar económico	Medios materiales vivienda Alimentación familiar Necesidad de Vestido Necesidad recreativa Necesidades educativas Necesidades de salud Gastos diarios Gasto fin de semana Lujos	1,2,3,4,5,6, 7,8,9		
			Calidad de vida	Amigos	Amigos que frecuenta Actividades con amigos Tiempo con amigos13. Amigos del Trabajo Actividades amigos Trabajo Tiempo amigos trabajo Número de amigos	10,11,12,13,14,15,16	Calidad de vida Teorías que sustentan la calidad de vida	
				Vecindario y comunidad	Compras Vecindario Seguridad vecindario Recreación vecindario Prácticas deportivas Salud Vecindario Iglesia Vecindario	17,18,19,20,21,22		

¿Cuál es la influencia de la salud de la calidad de vida en la satisfacción laboral?	Establecer la influencia de la salud en la satisfacción laboral en docentes.	La salud influye en la satisfacción laboral.		Vida familiar y hogar	Afectos con sus hijos Número de hijos Responsabilidades domésticas Hogar seguridad Necesidad amor Tiempo familiar Afectos padres Afectos hermanos Afectos sobrinos Apoyo que recibe familia	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32		
				Pareja	Afectos esposo(a) Tiempo pareja Actividades pareja Apoyo recibe pareja Apoyo brinda pareja Sexo pareja	33.34.35.36.37.38		
				Ocio	Tiempo libre Actividad deportiva Actividades Recreativas Actividades de descanso Actividades creativas	39,40,41,42,43		
				Medio de comunicación	Contenido programas televisión Contenido programas televisión por cable Contenido programas radiales Tiempo escuchando radio Tiempo internet Tiempo revisando páginas educativas Tiempo chateando Calidad películas nacionales. Calidad películas extranjeras53. Frecuencia asistencia cine Calidad teatro Frecuencia asistencia teatro Contenido periódicos Frecuencia de periódicos Contenido revista científica	44,45,46,47,48.49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61		

					Contenido revistas no científicas Frecuencia lee revista científica Frecuencia lee revistas no científicas			
				Religión	Vida religiosa familia Asistencia misa Relación Dios Tiempo brinda a Dios Amor a Dios Actividades organizadas templo Vida religiosa comunidad	62,63,64,65,66,67,68		
				Salud	Salud Física Salud Psicológica Salud física familiares Salud psicológica familiares	69,70,71,72		

ANEXO 2:

INSTRUMENTO 1

ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL SD - DAVID ALVAREZ- LIMA 2003

Esta es una escala que le permitirá a usted reflexionar sobre el grado de insatisfacción o satisfacción con su experiencia laboral en esta universidad. Para lo cual le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describa su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene seis posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Ejemplo: Tenga en cuenta la siguiente declaración:

Siento que en esta universidad recibo apoyo de las autoridades"	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Si considera que esta declaración se cumple definitivamente en la universidad donde presta servicios, deberá marcar X en el casillero 6. Por el contrario, si se muestra en muy en desacuerdo con esta declaración deberá marcar X en el casillero 2.

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Responda a todas las afirmaciones de la manera más rápida posible.

DECLARACION		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.						
2.	El abanico de oportunidades académicas que ofrece la universidad me hace sentir muy bien.						
3.	Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio.						
4.	En esta universidad siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.						
5.	Disfruto que la universidad premie mi esfuerzo.						
6.	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.						
7.	La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente.						
8.	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.						
9.	Me siento contento de trabajar en una universidad de prestigio social como esta.						
10.	El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta universidad.						
11.	En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes.						
12.	Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo.						
13.	Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares.						

DECLARACION		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
14.	Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual.						
15.	.Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado.						
16.	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos.						
17.	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.						
18.	A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios.						
19.	La evaluación docente genera inseguridad en el puesto.						
20.	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta universidad.						
21.	Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta universidad sean malas.						
22.	Me complace que el programa de capacitación de esta universidad se cumpla en su totalidad.						
23.	Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura.						
24.	Mi trabajo en esta universidad me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas.						
25.	Siento temor para asumir cursos de alta especialización .						
26.	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad.						
27.	Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades.						
28.	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.						
29.	Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector.						
30.	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.						
31.	A menudo evito decir en qué universidad trabajo.						
32.	En esta universidad uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.						
33.	Me molesta que esta universidad ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos.						
34.	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.						
35.	Asisto a los eventos que la universidad ofrece, tales como seminarios y talleres.						
36.	Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan.						
37.	Es estimulante que en esta universidad los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.						
38.	El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto.						
39.	Sin el equipamiento que posee esta universidad no sé cómo haría para dictar mis clases.						

DECLARACION		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
40.	El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.						
41.	Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la universidad donde trabajo.						
42.	Siento que las relaciones de trabajo en esta universidad son cálidas.						
43.	Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.						
44.	Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto.						
45.	Me inhibo de asistir a eventos sociales que la universidad organiza.						
46.	Me siento desmerecido con los cursos que me encargan.						
47.	Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.						
48.	Es lamentable que aún esforzándome termine postergado.						
49.	Debo trabajar en otra universidad para cubrir mi presupuesto familiar.						
50.	Me da igual si la universidad invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase.						
51.	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado.						
52.	Me siento halagado por mis amistades de la universidad en que trabajo.						
53.	Lo mejor de esta universidad son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.						
54.	Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente.						
55.	Me desalienta que en esta universidad las promociones obedezcan a criterios políticos.						
56.	Para mi la estabilidad laboral es un asunto de justicia.						

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre	Escala de Satisfacción Docente (ESD)
Autor	David Álvarez Flores
Año de elaboración	2003
Administración	Individual y grupal
Duración	20 a 30 minutos
Aplicación	Docentes universitarios
Significación	Identificar el grado en que las distintas situaciones producen satisfacción o insatisfacción laboral en el docente. Se trata de una escala de actitudes tipo Likert
Factores que mide:	Satisfacción Intrínseca Conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo
	Subfactores: Independencia: condición laboral que tiene el profesor para realizar su labor docente por sí mismo, en forma autónoma y tomar decisiones acerca de su trabajo (Ítems 1, 12, 23, 34, 44)
	Variedad: condición laboral que tiene el profesor de sentir que realiza una actividad diversificada (Ítems 2, 13, 24, 35, 45)
	Libertad de cátedra: condición laboral que tiene el profesor de sentir que dicta los cursos acordes con sus conocimientos o preparación académica sin imposiciones (Ítems 3, 14, 25, 36, 46)
	Línea de carreras: condición laboral que tiene el profesor de lograr promociones dentro de su carrera docente o acceder a puestos académico – administrativos dentro de la Universidad (Ítems 4, 15, 26, 47, 55)
	Reconocimiento y distinciones: condición laboral que tiene el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y premiado por autoridades, colegas y alumnos (Ítems 5, 16, 27, 37, 48)
	Satisfacción Extrínseca: Conjuntos de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo
	Subfactores: Compensación económica: condición laboral que tiene el profesor de sentirse remunerado en forma justa por la labor que realiza (Ítems 5, 16, 27, 37, 48)
	Condiciones de trabajo: condición laboral que tiene el profesor de realizar su labor en condiciones técnico – académicas (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, equipos audiovisuales, entre otros) adecuadas (Ítems 7, 18, 29, 39, 50)
	Seguridad en el puesto: condición laboral que tiene el profesor de sentir que cuenta con un trabajo estable (Ítems 8, 19, 30, 40, 51, 56)
	Estatus: condición laboral que tiene el profesor de sentir que labora en una universidad importante o de prestigio académico y social (Ítems 9, 20, 31, 41, 52)
	Calidad de relaciones interpersonales: condición laboral que tiene el profesor de sentir que puede entablar y mantener contactos interpersonales con otros colegas (Ítems: 11, 22, 33, 43, 54).
	Capacitación y perfeccionamiento docente: condición laboral que tiene el profesor de sentir que la universidad le permite ampliar sus conocimientos en áreas distintas a su especialidad, así como aumentar sus conocimientos en áreas de su especialidad (Ítems: 11, 22, 33, 43, 54).

INSTRUMENTO 2

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – ES) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - ES)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

FICHA TÉCNICA DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Nombre	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Traducción	Inventario del Síndrome del Desgaste Ocupacional “Burnout# de Maslach
Autora	Cristina Maslach (San Francisco, Estados Unidos- 1946)
Coautores	Susan E. Jackson & Michael P. Leiter
Publicación	1981-2016
Procedencia	Estados Unidos
Variable de estudio	Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout)
Factores evaluados	Cansancio emocional, despersonalización, cinismo y realización personal
Aplicación individual	Individual/Colectiva
Administración	Trabajadores de servicio humano, docentes trabajadores de distintas ocupaciones y estudiantes universitarios entre otros
Condiciones de privacidad	Confidencialidad, sensibilización
Duración	10 a 15 minutos
Número de ítems	De 15 a 22 según la forma
Tipo de ítems	Likert

Ítem	Valor
Nunca / Ninguna vez	0
Casi nunca/ Pocas veces al año	1
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	2
Regulamiento / Pocas veces al mes	3
Bastantes Veces / Una vez por semana	4
Casi siempre / Pocas veces por semana	5
Siempre / Todos los días	6

3. MASLACH BURNOUT INVENTORY - EDUCATORS SURVEY (MBI-ES) - Form Ed.

- Cuestionario para educadores: maestros, directores, administradores, personal del entorno educativo.

- Subescalas para la forma MBI-ES

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 15, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

- Valoración:

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

INSTRUMENTO 3

Adaptación de la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes (1982)

A continuación le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida. Lea cada una de ellas y marque la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas. No olvide responder a todas las preguntas:

Que tan Satisfecho está con:	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
BIENESTAR ECONOMICO					
1. Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente.					
2. Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.					
3. Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.					
4. Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia.					
5. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia.					
6. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.					
7. La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.					
8. La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.					
9. La capacidad económica para la adquisición de objetos personales "de lujo"					

Que tan Satisfecho está con:	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
AMIGOS					
10. Los amigos que frecuenta en la zona donde vive					
11. Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside.					
12. El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive.					
13. Los amigos del trabajo					
14. Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo.					
15. El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo.					
16. El número de amigos que tiene.					
VECINDARIO Y COMUNIDAD					
17. Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas.					
18. La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.					
19. Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad.					
20. Las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas, gimnasios, etc.).					
21. Los servicios que le brinda el Centro de Salud más cercano a su hogar.					

Que tan Satisfecho está con:	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
VIDA FAMILIAR Y HOGAR					
23. La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as)					
24. El número de hijos (as) que tiene					
25. Sus responsabilidades domésticas en la casa.					
26. La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva.					
27. Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.					
28. El tiempo que pasa con su familia.					
29. La relación afectiva con sus padres					
30. La relación afectiva con sus hermanos					
31. La relación afectiva con sus sobrinos					
32. El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					

PAREJA	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
33. La relación afectiva con su esposa(so)					
34. El tiempo que pasa con su pareja					
35. Las actividades que comparte con su pareja					
36. El apoyo emocional que recibe de su pareja					
37. El apoyo emocional que le brinda su pareja					
38. La intimidad sexual con su pareja					
OCIO					
39. La cantidad de tiempo libre que tiene.					
40. Las actividades deportivas que realiza.					
41. Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).					
42. El tiempo que tiene para descansar.					
43. Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).					

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
45. El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada).					
46. El contenido de los programas de radio.					
47. La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio.					
48. La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas.					
49. La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.					
50. La cantidad de tiempo que pasa "chateando".					
51. Calidad de las películas del cine nacional					
52. Calidad de las películas del cine extranjero.					
53. La frecuencia con que asiste al cine.					
54. Calidad de las obras de teatro					
55. La frecuencia con que asiste al teatro.					
56. El contenido de los periódicos.					

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
58. El contenido de las revistas científicas.					
59. El contenido de las revistas no científicas.					
60. La frecuencia con que lee revistas científicas.					
61. La frecuencia con que lee revistas no científicas.					
RELIGIÓN					
62. La vida religiosa de su familia					
63. La frecuencia de asistencia a misa.					
64. Su relación con Dios.					
65. El tiempo que le brinda a Dios.					
66. El amor que le brinda a Dios.					
67. Las actividades que organiza su templo o iglesia.					
68. La vida religiosa de su comunidad					
SALUD					
69. Su salud física.					
70. Su salud psicológica.					
71. La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as).					
72. La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes para Profesionales de la Salud
Autores	Olson & Barnes
Año	1982
Adaptación	Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo
Año de adaptación	2010
Objetivo	Identificar los niveles de calidad de vida en diversos dominios de la vida del participante
Dirigido	Profesionales de la Salud
Aplicación	Individual/Colectivo
Items	Tipo likert
Número de Factores	9
Dimensiones	Bienestar Económico, Amigos, Vecindario y Comunidad, Pareja, Vida Familiar y Hogar, Ocio, Medios de Comunicación, Religión y Salud

ANEXO 3:
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD 1
CALIDAD DE VIDA

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	1	2	
2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1
7	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3
8	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	4	3	3	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	
11	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	
14	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	2
15	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	4	3	2	2	
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3		
19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3		
20	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	

N°	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72
1	2	2	1	2	3	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	3	4	2	5	3	1	5	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
6	1	1	2	1	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4
7	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3
8	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3
9	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	1	4	5	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	4	2	4	1	2	1	1	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	3	3	3	1	1	3	3	2	4	2	1	2	1	1	1	3	3	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	2	5	4	5
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3
14	2	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
15	2	1	2	1	2	3	3	3	2	4	1	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	1	1	4	4	2	2
16	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4
18	3	3	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
20	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	95.0
	Excluido ^a	1	5.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.974	72

Interpretación:

Según la consistencia interna de los ítems por medio del Alfa de Cronbach el instrumento tiene una alta confiabilidad (0.974).

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD 2

SÍNDROME DE BURNOUT

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	0	0	5	0	0	4	0	5	0	0	0	1	1	0	4	0	5	5	4	0	5
3	3	2	1	0	1	3	1	3	3	1	0	1	1	0	0	3	0	3	3	3	0	1
4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	1	1	5	0	1	5	1	5	0	0	0	0	0	0	5	0	5	5	5	0	5
6	1	1	2	2	0	0	1	1	2	1	0	1	1	0	0	4	1	5	3	3	3	3
7	1	3	1	5	0	0	5	1	3	0	0	1	3	0	1	5	1	1	5	4	1	0
8	3	3	0	5	0	0	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	1	3	1	5	0	1	4	1	3	0	0	0	1	0	3	5	1	5	5	5	1	3
12	1	1	1	5	0	0	5	1	5	0	1	0	1	0	0	5	0	5	5	5	1	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	2	3	2	1	2	1	4	2	1	2	0	1	1	3	1	2	5	4	4	1	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	1	1	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	5	5	5	0	5
17	2	3	1	3	1	1	5	1	3	0	1	1	1	0	0	4	1	3	3	3	1	1
18	3	3	1	4	1	4	5	1	5	1	2	2	4	1	1	4	1	3	2	2	4	2
19	1	3	1	4	1	1	3	1	5	0	0	0	1	0	1	5	1	4	5	5	1	5
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.776	22

Interpretación:

Según la consistencia interna de los ítems por medio del Alfa de Cronbach el instrumento tiene una alta confiabilidad (0.776)

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD 3

SATISFACCIÓN LABORAL

N °	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0
1	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	4	5	1	2	5	5	1	5	1	3	5	2	5	1	3	3	1	4
2	5	4	5	1	5	6	4	5	5	4	4	6	1	4	1	1	1	1	5	5	1	5	4	1	1	1	1	6	1	1	1	5	4	5	5	1	1	2	2	5
3	5	1	5	1	4	1	3	1	5	2	2	3	1	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	1	3	5	3	5	4	5	5	3	4	1	3	4
4	2	3	6	6	6	1	3	1	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	2	2	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4
6	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	5	5	2	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4
7	6	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	6	5	3	4	5	5	4	3	4	4	2	5	5	2	3	4	1	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	6
8	5	5	4	5	1	1	5	2	5	2	1	1	1	5	5	5	5	1	4	5	4	4	5	6	3	5	6	1	1	4	1	4	3	4	4	1	1	1	1	4
9	6	4	6	6	4	5	6	6	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
10	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	1	4	4	5	3	5	3	3	3	4	1	4	2	5	5	3	3	5	3	4
11	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	1	3	3	3	4	2	4	5	3	5	4	4	4
12	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	2	4	5	3	5	4	4	4
13	4	4	6	4	6	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	5	3	6	5	4	6	4	6	6	2	4	2	5	4	4	4	3	6	3	6	4
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	5	1	5	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	4
15	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	6	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	2	5	2	3	2	5	5	4	5	3	3	6
18	4	4	4	3	4	6	5	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
19	5	4	4	3	6	4	5	4	6	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	5	3	3	4	3	2	5	1	3	1	2	2	5	4	2	4	4	5	3
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	3	5	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	4	3

N°	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56
1	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	1	3	2	5	5	5
2	5	5	2	6	1	1	1	1	5	1	1	3	3	5	5	5
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
7	4	4	3	3	3	1	4	4	3	1	1	3	3	6	4	3
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5
9	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
10	5	5	4	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2
11	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
12	4	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	5	5	3	3	4
13	5	5	6	3	3	2	3	3	3	3	1	6	5	1	1	6
14	4	4	4	2	3	1	2	2	4	2	3	4	3	4	2	4
15	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4
18	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
19	5	5	5	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4
20	4	4	4	1	1	1	3	3	4	3	1	4	4	3	4	5

Interpretación:

Según la consistencia interna de los ítems por medio del Alfa de Cronbach el instrumento tiene una alta confiabilidad (0.895)

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.895	56

ANEXO 4:

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ LA INVESTIGACIÓN

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Chimbote, 3 de agosto del 2019

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Presente.



ASUNTO: Solicito Autorización para aplicación de instrumentos de investigación.

VIOLETA HURTADO CHANCAFE identificada con DNI N° 32824096 con y código de matrícula N° 7000192605, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo, sección Doctorado con mención en PSICOLOGÍA, Solicito a usted se me autorice la administración de instrumentos para el desarrollo de la tesis titulada: síndrome de Burnout y Calidad de Vida en la satisfacción Laboral de docentes universitarios de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Para tal efecto acompaño los siguientes documentos:

1. Matriz de consistencia del proyecto.
2. Instrumentos:
 - Inventario del síndrome de burnout en docentes universitarios
 - Escala Satisfacción Laboral del Docente
 - Inventario de calidad de Vida.

Agradezco por anticipado la atención de la presente y aprovecho la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima personales.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Violeta Hurtado Chancafe".

VIOLETA HURTADO CHANCAFE
DNI N° 32824096



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Chimbote, 3 de agosto del 2019

Sra.

Mg. Violeta Hurtado Chancafe

Presente.-

Asunto: Autorización para recolección de información con fines investigativos

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez aceptar su solicitud para la recolección de información con fines de investigación, consistente en la aplicación de cuestionarios a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud durante el Semestre Académico 2019-II, como parte del Proyecto de Investigación Doctoral titulado "Síndrome de Burnout y calidad de vida en la satisfacción laboral de docentes universitarios en universidades privadas de Chimbote 2019".

En es sentido, se le otorgará todas la facilidades para contar con el ambiente de la Sala de Reuniones de la Facultad para el desarrollo de su encuesta.

Sin otro particular, y agradeciendo la atención a la presente, quedo de usted.

Atentamente,




Dra. Jenny Evelyn Cano Mejía
DECANA (a)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RECTORADO: Av. Francisco Bolognesi N° 770 casco urbano Chimbote - Tel.: 043 483320

CIUDAD UNIVERSITARIA: Urb. Los Pinos B s/n Tel.: 043 483325

BOLOGNESI: Av. Francisco Bolognesi N° 421 Tel.: 043 483810

Nuevo Chimbote: Av. Pacífico y Anchoqueta Mz. D1 lte. 1 II Etapa Tel.: 043 483084

San Luis Nuevo Chimbote - FMH Tel.: 043 483826 - FEYH Tel.: 043 483802

OFICINA CENTRAL DE ADMISIÓN: Esq. Elias Aguirre y Espinar - Tel.: (043) 483356 www.usanpedro.edu.pe - facebook/ Universidad San Pedro

ANEXO 5: BASE DE DATOS

[illegible]

[illegible]

ANEXO 6: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019

Violeta Hurtado Chancafe

Correo electrónico: psod1968@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la influencia del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida en la Satisfacción Laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de Universidades Privadas de Chimbote, 2019. La metodología utilizada fue cuantitativa, aplicada, descriptiva y explicativa, no experimental y transversal. Los resultados determinaron que las variables Síndrome de Burnout y Calidad de vida son factores de riesgo wald de 17.678 y 17.542 y significativos ya que el p valor es $<$ al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$). Se concluyó que existía donde el 31.3% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el síndrome de Burnout y la calidad de vida de los docentes. Lo relevante será que con dichos resultados se generaran programas de intervención que disminuyan los niveles medios del Síndrome de Burnout, en incrementen los de Calidad de Vida y Satisfacción Laboral.

Palabras clave: Síndrome burnout, calidad de vida, satisfacción laboral, docente universitario.

SUMMARY

The objective of this study was to determine the influence of Burnout Syndrome and the Quality of Life on Labor Satisfaction in teachers of the Faculty of Health Sciences of Private Universities of Chimbote, 2019. The methodology used was quantitative, applied, descriptive and Explanatory, non-experimental and transverse. The results determined that the variables of Burnout Syndrome and Quality of life are risk factors wald of 17.678 and 17.542 and significant since the p value is $<$ at the level of significance ($0.00 < 0.05$). It was concluded that there was where 31.3% of the variability in job satisfaction is explained by the Burnout syndrome and the quality of life of teachers. The relevant thing will be that with these results intervention programs will be generated that decrease the average levels of Burnout Syndrome, in increasing those of Quality of Life and Job Satisfaction.

Keywords: Burnout syndrome, quality of life, job satisfaction, university teacher.

Introducción

En la coyuntura de la profesionalidad la docencia a nivel superior es considerada una de las carreras más propensas adquirir estrés en el área de trabajo y por consiguiente el Burnout.; ya que están sujetos a jornadas largas de trabajo, por la naturaleza de la misma, carencia de posibilidades de determinaciones, ausencia de gratitud profesional y carencia de tacto cotidiano (Almeida, Oliveira, Guimarães, Evangelista, Gomes y Vieira (2015); como a los escasos espacios de relación con la familia; y condiciones altamente estresantes y que en su mayoría, no están preparados para enfrentarlos (García, Iglesias, Saleta y Romaya, 2016).

Por su parte Walker (2016), realizó un estudio del trabajo del docente en universidades de Argentina y España, donde expone que sus funciones se inician desde la planificación previa, se añade tareas como las tutorías a través de plataformas virtuales y el uso de otros recursos tecnológicos y otras actividades como asesorías de tesis y proyectos de innovación educativa entre otros. En dicho trabajo concluye que la actividad docente atraviesa por diversas tensiones por las que tiene que lidiar (Stake, 2005 y Dejours, 2009).

La calidad de vida es considerada según OMS como apreciaciones en relación a la realidad, aspecto cultural y valores que son desarrolladas por las personas según los objetivos, expectativas, inquietudes y normas establecidas. Desde lo colectivo involucra la salud física, emocional, la capacidad de independencia, relaciones saludables con su entorno y con los demás. Desde lo individual la adquisición de logros personales y familiares, gozar de buen estado de salud, poseer una alimentación sana y bienestar, directamente relacionadas a entornos comunitarios y culturales, con el trabajo y la familia (OMS, 2002; Gardona y Aguedo, 2005; Urzúa y Caqueo 2012).

A nivel internacional, Cladellas, Castelló y Parrado (2018), analizaron las consecuencias de factores psicosociales respecto a la salud y estrés que afectan a los profesores de universitarios de catalanas; cuyos resultados señalaron que los docentes que se encontraban con contrato estable, a tiempo completo o parcial diferían de aquellos con tiempo completo pero temporales, estos últimos presentaron deficiencias en la salud física y mental, a pesar de ser los más jóvenes en edad, puntuando mayor estrés y menor satisfacción laboral.

Chávez (2016), estudió la relación de la existencia del síndrome de Burnout como agente que perjudica la naturaleza de supervivencia de los colaboradores, en diferentes países de España y Latinoamérica, en una revisión sistemática de diversas publicaciones concluyó que la sobrecarga académica que experimenta un docente universitario frente a las exigencias y expectativas de este mundo globalizado; son capaces de generar niveles altos de estrés laboral crónico y estos a su vez afectan la calidad de vida y su bienestar, siendo México el que encabeza la lista

A nivel nacional, Huayhua (2018), realizó la investigación con el fin de conocer en qué medida el Burnout y el clima organizacional afectan la ocupación laboral de una organización, donde el 41% de los trabajadores exhiben niveles altos del síndrome de Burnout; asimismo casi todos indicaron que el clima organizacional es favorable; por otro lado el desempeño laboral es aceptable y demostraron que las tres variables se relacionan significativamente

El Síndrome de Burnout es un aspecto de crucial significación para la población en general, a cual la OMS (2000), la consideró como uno de los representantes de riesgo que daña la calidad de vida en la salud mental y en consecuencia afecta la productividad laboral como lo mencionan Saborío e Hidalgo (2015).

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) recalcan que el burnout fue acuñado por Freudenberg (1974); quien estableció la relación con indicadores como el agotamiento y desgaste de energías, en los profesionales que se agotan y fracasan en los esfuerzos para lograr sus metas trazadas en el campo laboral. Así mismo toma las ideas de Maslach y Pines (1977), quienes concibieron al Burnout como una fase donde entra el cansancio tanto física como emocionalmente presentando indicadores como desinterés en lo que se desempeña laboralmente, actitud negativa a sus compañeros, alejamiento y autoestima baja.

Por otro lado entre todas las perspectivas explicativas del Burnout existen dos teorías: la clínica y la psicosocial; en lo clínico se consideró al Burnout como un “estado”, producto en la que se manifiestan intrapsíquica derivada de una predisposición de la personalidad y que derivaría en un estrés laboral y frente está el psicosocial e interaccionista, de mayor auge en la actualidad ya que existen muchos registros de casos que presentan altos niveles de Burnout, acompañados de la inseguridad que en algunas organizaciones provocan desastres en la salud de sus trabajadores (López, García y Pando, 2014).

Respecto a la calidad de vida; Belisario (1998) incluye que el ambiente donde uno se desarrolla es necesario para tener una mejor calidad de vida; de la misma manera Caride y Meira (2001) indicaron que es opción de las personas de decidir la cantidad, calidad de alimentos que debe ingerir; pero que no es posible para todas las personas ya que existe la pobreza.

Grimaldo (2010) menciona que la Teoría de los Dominios propuesta por Olson y Barnes (1982), hace hincapié que una característica común de la calidad de vida está dada por la evaluación que se hace acerca de la satisfacción en los dominios de las vivencias vitales que se hacen las personas, con respecto de sus experiencias, distribuidas en los dominios. (Andrews & Whitney, 1974; Campbell, Converse & Rodger, 1976).

La calidad de vida en función al trabajo, tiene aportes de Patlán (2016) en la que indicó que se debe realizar la humanización de los espacios donde las personas se desenvuelven en sus jornadas de trabajo, garantizando su seguridad, la ergonomía, las condiciones saludables y evitar el incremento de accidentes que se van agudizando por falta de responsabilidad; Salas y Garzón (2013) incluye la energía de las personas para vivir adecuadamente, el desarrollo personal y la creatividad, fundamentales cuando se relacionan con el trabajo.

La satisfacción laboral, es estudiada a mitad del siglo XX y cuenta con diversas teorías que explican sus conceptos, definiciones y componentes. Al respecto, Herzberg et al. (1959), sobre la hipótesis de la clasificación de exigencias de Maslow, idearon la denominada teoría de la higiene-motivación, donde la satisfacción se ubica predominantemente en las propiedades que generan motivación en los trabajadores, llamados fuentes motivadoras o intrínsecas; mientras que la insatisfacción se halla marcadamente relacionada a factores llamados higiénicos o extrínsecos.

Se entiende la satisfacción laboral como percepciones de índole positiva resultado de las experiencias (Locke, 1976), para Herzberg (1959), sería el producto de las motivaciones tanto intrínsecas como extrínsecas en relación con la labor que desempeña, además también se relacionan con los logros obtenidos y la recompensa de ser reconocido por sus compañeros de labor; Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) señalaron como el conjunto de actitudes que se experimenta en función al trabajo que se desempeñan ya sea en forma general o hacia una situación específica; mientras Robbins y Coulter (2014) afirmaron que es un sentimiento positivo respecto al quehacer que realizan en su trabajo.

La investigación se sustenta bajo el paradigma positivista, planteándose hipótesis donde se refutará la hipótesis nula. Se desarrolló bajo un enfoque humanístico en la medida que el fin principal son las personas; las tres variables se sustentan en teorías ya existentes

con sus propias dimensiones donde los beneficiarios son los docentes ya que al dominar las acotaciones de presencia de Burnout se deben plantear objetivos para la propuesta de mejora; por otro lado al conocer la calidad de vida según la percepción de los docentes universitarios se deben presentar alternativas de solución y respecto a la satisfacción laboral se debe presentar en qué medida las entidades deben buscar que sus colaboradores alcance una alta satisfacción en la función que desempeña.

Bajo este contexto, el presente estudio procura responder a la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral?, y como objetivo determinar la influencia del Síndrome de Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de universidades privadas de Chimbote 2019.

Metodología

La población estuvo integrada por 460 docentes universitarios que trabajan en la Facultad de Ciencias de la Salud de las universidades privadas de Chimbote, estando la muestra integrada por 210 docentes. La técnica ejecutada fue la encuesta, donde recopiló la información teniendo en cuenta las calibraciones de cada una de las variables y la herramienta de evaluación fueron los cuestionarios donde cada ítem respondía al indicador establecido en cada dimensión o factor de la variable (Méndez, 2017).

Según el enfoque, fue cuantitativa ya que se realizaron procesamiento de datos mediante la recogida de las percepciones de los docentes que trabajan en una universidad mediante los instrumentos de medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), de tipo aplicada, porque tomaron las bases teóricas de las tres variables con sus respectivos cuestionarios (Sierra, 2008), de alcance descriptiva y explicativa; toda investigación empieza con la descripción de las características de sus variables, en la que describirán los niveles de cada una de ellas; fue

explicativa porque se halló el dominio de una variable sobre la otra (Hernández y Mendoza, 2018)., diseño de indagación fue no experimental, en que los tres atributos fueron operacionalizados y no se manipulo ninguna de ellas; fue de incisión transaccional porque la recolección de datos se dio una sola vez a los sujetos que pertenecieron a la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Entre los instrumentos se encuentran el inventario de Maslach Burnout, cuyo autor es Maslach, Jackson y Schwab en 1981, adaptado por Maslach, Jackson y Schwab, en 1966, dirigido a docentes universitarios, la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes, del autor Olson & Barnes del año 1982, adaptado por Miriam Grimaldo, de Lima-Perú y la Escala de Satisfacción Docente (ESD) de David Álvarez Flores, 2003, adaptado por David Álvarez, de procedencia Lima-Perú. Para el procedimiento se siguió en primer lugar la validez y confiabilidad de cada instrumento, luego que los resultados indicaron que era suficiente y que el coeficiente de consistencia interna resultó confiable; luego se aplicaron los cuestionarios previo consentimiento informado y obtención de las autorizaciones pertinentes.

Para el método de análisis de datos se realizó el ensayo de normalidad y según las evidencias indicaron el sig bilateral para la variable independiente Burnout fue de $0.000 < 0.05$ lo cual indicó realizar un análisis no paramétrico; la variable independiente calidad de vida fue de $0.200 > 0.05$ lo cual indicó realizar un análisis paramétrico y para la variable dependiente satisfacción laboral fue de $0.006 < 0.05$, siendo los tres constructos medidas en escala ordinal se aplicó el análisis no paramétrico con Regresión Logística ordinal.

Resultados

Según los resultados que explican la dependencia del Burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral en docentes de la FCS de universidades privadas de Chimbote 2019, donde valor de Chi cuadrado igual 52.376 y p-valor (valor de la significancia) igual $0.000 <$

0.05, por lo que se rechaza hipótesis nula, donde los datos de la variable no son independientes, es decir supone la dependencia de una variable sobre la otra. Según la prueba de pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual del Burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral docente, el cual se tiene al coeficiente Nagelkerke indicando que la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 31.3% del Burnout y de la calidad de vida que presentan los docentes, mientras en el caso del coeficiente cuadrado de Cox y Snell el 22.1% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el Burnout y la calidad de vida de los profesores.

Discusión

Teniendo en cuenta los resultados de las contrastaciones de las hipótesis y de acuerdo al objetivo general, se observa un bajo nivel de la presencia de Burnout con un 55.2% y una característica media con un 44.8%; según la calidad de vida se observó que el 73.3% señalaron la existencia de una calidad de vida con un nivel regular; 23.8% afirmaron un nivel bueno y solo un 2.9% señalaron un nivel malo; asimismo el 76.7% afirmaron un nivel moderado respecto a la satisfacción laboral; el 21.4% se ubicaron un nivel insatisfecho y el 1.9% consideraron encontrarse satisfechos. Hubo evidencias para afirmar que el síndrome de Burnout y la calidad de vida si influyen en la satisfacción laboral, al respecto Chávez (2016) consideró que si un trabajador presenta cansancio, agotamiento en su trabajo baja su nivel de desempeño y por ende le afecta su satisfacción en lo que realiza; de la misma manera afirmó Huayhua (2018) que el SB afecta el trabajo y por ende a una organización por la deficiencias, retraso y calidad de los productos.

Conclusiones

Se concluye que existe influencia del Burnout y la calidad de Vida en la satisfacción laboral en docentes de la FCS de universidades privadas de Chimbote 2019; donde el 31.3% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el Burnout y la calidad de vida de los docentes.

Referencias

- Belisario, E. (1998). *Calidad de vida estudiantil y motivación al estudio en estudiantes Instituto Pedagógico de Maracay Rafael Alberto Escobar Lara*. (Tesis no publicada).
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, I. La actividad laboral en su contexto*. España: Síntesis, S.A.
- Caride, J. y Meira, P. (2001). *Educación ambiental y desarrollo humanos*. Barcelona, España: Ariel.
- Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Innova Research Journal*, 1 (9), 77-95.
- Cladellas, R., Castelló, A. y Parrado, E. (2018). Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status. *Salud Pública*, 50 (1), 53-59.
- Collado, P; Soria, C; Canafoglia, E. y Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva | Universidad Nacional de Lanús*. ISSN 1669-2381. EISSN 1851-8265. DOI: 10.18294/sc.2016.710 Recuperado desde <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>

- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romaya, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (1), 173–182.
- Grimaldo, M. (2010). Adaptation of the scale quality of life olson & barnes for health professionals. *Cultura*, 24 (1), 1- 22.
- Herzberg F., Mausner B., Synderman B. (1959). *The motivation to work*. NY: Wiley.
- Huayhua, G. (2018). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa*. 2018. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. En M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally
- López, M., García, S. y Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y trabajo*, 16 (51), 164-169.
- Organismo Mundial de la Salud (2002). Organización Mundial de la Salud, Programa Envejecimiento y Ciclo Vital. Envejecimiento activo: un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37 (S2), 74- 105.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual moderno.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12ava. ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Burnout syndrome in professors. *IE Revista de investigación educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67.
- Sabarío, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32 (1), 1-6.

- Salas, C. y Garzón, M. (2013). The concept of quality of life and measurement. *CES Salud Pública*. 4 (1), 36-46
- Urzúa, M. y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. Quality of life: a theoretical review. *Ter Psicol*, 30 (1), 718-4808.
- Walker, S. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38 (153), 105-119.

Anexo 7: Declaración jurada de autoría y autorización de publicación del artículo científico

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

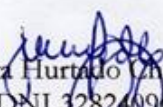
Yo, Violeta Hurtado Chancafe, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Doctoral en Psicología de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 32824096, con el artículo titulado

“Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 11 de enero del 2019


Violeta Hurtado Chancafe
DNI 32824096